



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de
Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. María Geraldine Álvarez Centella

ASESORA:

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA - PERÚ

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ALVAREZ CENTELLA MARIA GERALDINE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA RED 11 CERCADO DE VMT 2018

Fecha: 22 de enero de 2019


Hora: 8:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Jorge Alberto Flores Morales

Firma: 

VOCAL: Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *Presión, Población, Consejo*

..... *Revisar conclusiones y Recomendaciones*

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....

.....

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Yair, Franco y mi angelito Mariafe, mis hijos y a toda mi familia, Por darme su apoyo necesario e incondicional para seguir y concluir mis metas.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de superarme para lograr mis objetivos así mismo su apoyo y comprensión para mi madre, esposo, hijos, hermanos y esta casa de estudios por el apoyo brindado.

Declaración de Autenticidad

Yo, María Geraldine Álvarez Centella, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado:

“Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018”, en 110 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autenticidad.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero del 2019

María Geraldine Álvarez Centella

DNI 09266782

Presentación

Señores miembros del jurado

Se presenta la tesis titulada “Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V. M. T. 2018”, cuyo objetivo fue: Dar un aporte a la comunidad educativa para poder mejorar nuestro trabajo como nuestra vida personal, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos en la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
I. Introducción:	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación del estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	38
II. Método	40
2.1 Diseño de Investigación	41
2.2 Variables, operacionalización	42
2.3 Población y muestra	44
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5 Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	49
III. Resultados	51
3.1 Descripción de resultados	52
3.2 Contrastación de hipótesis	60
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	67
VI. Recomendaciones	69
VII. Referencias	71

Anexos

Matriz de consistencia

Matriz operacional de variables

Instrumentos

Certificado de validez de instrumentos

Matriz de datos

Artículo científico

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable comunicación asertiva	43
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	43
Tabla 3	Docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	44
Tabla 4	Validación de las variables	48
Tabla 5	Interpretación de Confiabilidad de los instrumentos	48
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento Comunicación Asertiva	49
Tabla 7	Confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral	49
Tabla 8	La comunicación asertiva en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	52
Tabla 9	Estrategias de asertividad en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	53
Tabla 10	Estilo asertivo en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	54
Tabla 11	Comunicación precisa en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	55
Tabla 12	Satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	56
Tabla 13	Condiciones de trabajo de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	57
Tabla 14	Interacción con los jefes de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	58
Tabla 15	Bienestar de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	59

Tabla 16	Correlación de Spearman entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	60
Tabla 17	Correlación de Spearman entre las estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	61
Tabla 18	Correlación de Spearman entre la dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	62
Tabla 19	Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación precisa y la satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.	63

Lista de figuras

Figura 1	La comunicación asertiva en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	52
Figura 2	Estrategias de asertividad en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	53
Figura 3	Estilo asertivo en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	54
Figura 4	Comunicación precisa en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	55
Figura 5	Satisfacción laboral en docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	56
Figura 6	Condiciones de trabajo de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	57
Figura 7	Interacción con los jefes de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	58
Figura 8	Bienestar de los docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018	59

Resumen

La presente investigación titulada: Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la Red 11 Cercado de V.M.T. 2018, tuvo como objetivo general determinar las relaciones que existe entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes en la red 11 Cercado de Villa María del Triunfo 2018.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional; de diseño no experimental transversal, con enfoque cuantitativo, con la cual se realizó el trabajo de investigación. La población estuvo formada por 80 docentes. La técnica empleada para recolectar información fue mediante encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: existe una relación alta, positiva y significativa entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018, debido a Rho de Spearman = ,872** y $p < 0.05$, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Palabras claves: Comunicación Asertiva, Satisfacción Laboral.

Abstract

The present qualified investigation: assertive Communication and teachers' labor satisfaction of secondary in the Network 11 V.M.T's Enclosure. 2018, it had as general aim determine the relations that Maria of the Victory exists between the assertive communication and teachers' labor satisfaction in the network 11 Enclosure of Villa 2018.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, correlational level, qualitative approach; of correlational design with a quantitative approach, with which the research work was carried out. The population was formed by 80 teachers. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistics (Cronbach's Alpha).

They came near to the following conclusions: there exists a high, positive and significant relation between between the assertive communication and the labor satisfaction in teachers of secondary in the network 11 V.M.T's Enclosure. 2018, due to Rho de Spearman =, 872 ** and $p < 0.05$, the hypothesis being accepted it alternates and the void hypothesis being rejected.

Keywords: Assertive Communication, Labor Satisfaction.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional, la comunicación asertiva y la satisfacción laboral atraviesan una crisis por lo que representa un problema a nivel global y el trabajo de investigación sobre comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018, tiene por finalidad ver uno de los problemas que se presentan a nivel mundial, nacional y local siendo la comunicación un componente indispensable como necesidad básica y primordial del ser humano, por eso es muy importante mantener las relaciones interpersonales, por lo que se debe tener en cuenta que la comunicación asertiva es la que permite saber tratar con el debido respeto, para que no ocurran conductas agresivas, ataques personales, ni reproches. Siendo uno de ellos el clima de tensión que se vive, teniendo en cuenta que este puede prevenirse por medio de un comportamiento con comunicación asertiva de manera responsable. Es decir que la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de docentes es un problema que se arrastra desde hace mucho tiempo afectando a muchas personas no solamente a nivel local, sino nacional y es aún más a nivel mundial que a diario se vive y se puede evidenciar por las redes sociales, periódicos y canales de televisión.

La relación de dichas variables van estrechamente de la mano y tiene vital importancia, ya que se ha dado el caso de que muchos autores de otros países coinciden en tratar de una manera eficaz la psicología de las personas en especial en el trato, donde muchas veces no es totalmente satisfactoria, debiendo valorar ese simple hecho. Pues, se sabe que la comunicación es la necesidad básica y primordial del ser humano, por eso es muy importante mantener relaciones cordiales.

Así como mencionó Wolpe (1958), la comunicación asertiva es la expresión adecuada hacia otras personas en diferentes momentos o emociones, la que traerá grandes satisfacciones (p.53).

Asimismo, para Albertti y Emmons (1978) definieron al conocimiento asertivo como el comportamiento de una persona según sus intereses más importantes para defenderse sin ansiedad o de manera inapropiada, permitiéndole manifestar plácidamente sentimientos honestos o llevar los derechos ejecutándolos sin olvidar de los demás (p.53).

En nuestra localidad, se puede observar que diversas instituciones del distrito de Villa María del Triunfo aún no cuenta con un tipo de comunicación asertiva, siendo esto un patrón muy dificultoso ante la satisfacción docente que se quiere lograr, por ello planteamos la siguiente interrogante ¿Existe relación entre la comunicación asertiva y satisfacción laboral docente de secundaria de la Red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Moraga (2013) en su tesis *La correlación entre la asertividad y la actitud laboral de los trabajadores de una organización* para alcanzar un título de la Universidad Rafael Landívar, planeada para decidir si existe una interacción entre la dimensión de énfasis y la disposición de trabajo, en Los trabajadores de una organización generadora de alimentos. El tipo de investigación fue la dimensión correlacional, la metodología cuantitativa y el plan sin ensayos. La población estaba compuesta por 611 asociados y se demostró en 150, se utilizó la estrategia general y los instrumentos fueron las encuestas. Logró las decisiones adjuntas a) Hay un estado anormal de confianza entre los representantes y sus asociados y, además, los representantes se relacionan con la organización, b) Los trabajadores viven en un aire de compasión y tienen un estado anormal de correspondencia entre los socios, c) Las principales cualidades estadísticas que demuestran una asociación notable con el marco mental de trabajo son la edad y la orientación sexual.

Zambrano (2015) en su propuesta: *Comunicación asertiva y manejo de conflictos celebrada en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela*. Se concentró en las líneas de Supervisión Educativa y se contextualizó en las regiones de información de correspondencia segura y promoción de la paz en la capacitación esencial en el área de Tomare en la región de Mara, en el estado de Zulia. El estudio fue esclarecedor en el campo, con una estructura no basada en valores de prueba. La población estaba compuesta por 04 administradores y 56 profesores para un total de 60 sujetos. Para la recopilación de información, se

estructuró un instrumento de tipo encuesta, según la escala de Likert. Los resultados se desglosaron bajo la medida de compromiso correlacional, según la ecuación de Rho de Spearman con un 0,616, en una dimensión de centralidad de 0,01, lo que muestra que existe una relación normal positiva que se basa en las cualidades de la variable Incremento de correspondencia asertiva, intercede enfáticamente las cualidades de la variable Promoción de la paz laboral en las bases bajo investigación o al revés.

Carreño y Hernández (2013) en su tesis sobre *Comunicación asertiva en los educadores aporó a que en el ámbito educativo se asumen retos*. El objetivo general era proponer actividades efectivas que le permitan al educador controlar las prácticas disruptivas. Se conectaron dos visiones generales, una para educadores con prueba de 12 profesores, establecida, con 38 preguntas y otro instrumento comparativo de 36 preguntas con 40 alumnos del cuarto año de capacitación opcional general del Liceo Nacional Táchira. Los estudios se aprobaron a través del juicio de experto, aplicando la prueba piloto para decidir la coherencia interna a través de la medición alfa de Cronbach, que arrojó una estimación de 0.77 y 0.80 individualmente, considerando en buena medida. La información se manejó con el programa Microsoft Office Excel 2010 y una investigación utilizando tablas de frecuencia y porcentaje. Concluyó que apareció en los estudios relacionados que existe un alto historial de amor, confianza, respeto y receptividad complementaria entre los educadores y todo el personal de la fundación. Independientemente de la disposición de los profesores para empoderar la correspondencia enfática, al examinar la variable de conducta perturbadora en los educadores, se observó la proximidad de los indicadores, por ejemplo, la falta de asistencia escolar indisciplina y los esfuerzos de tergiversación en medio de los formularios de evaluación.

Campos (2016) en su investigación *Nivel de satisfacción laboral de un área de organización*. Fue no experimental transversal no exploratorio tenía como objetivo decidir la dimensión de cumplimiento de trabajo de los trabajadores de una organización de transacciones hortícolas del En la región de Íllimo, en marzo de 2016, según la edad, el sexo y la posición, el ejemplo fue establecido por 72

trabajadores que cumplieron con los criterios de calificación al elegir con pruebas probabilísticas, el tamaño de cumplimiento de la ocupación SL-SPC de Sonia Palma Carrillo estaba conectado. Según lo dictado por Idrogo (calidad inquebrantable de la mitad dividida de Guttman 0.9), utilizados como sistemas para proteger los estándares morales y los criterios de la científicidad, los resultados revelan que en la mayor parte de los trabajadores (60%) están decepcionados, los criterios que Permiten distinguir la decepción del trabajo en los trabajadores: comportamiento negativo e inconvenientes hacia la tierra de abajo, ven el compromiso. Rey como algo insignificante, no se sienten bien consigo mismos cuando realizan ejercicios.

Antecedentes nacionales

Santiago (2016) en su tesis *Comunicación asertiva y comunicación laboral del docente a nivel de la Red N° 09-Ugel 05 el Agustino 2016*. El objetivo general de este examen fue decidir la interacción entre la correspondencia auto-asegurada y el cumplimiento del instructor en la dimensión N. ° 09 de UGEL 05, 2016. El ejemplo no probabilístico se considera un ejemplo de 140 educadores de la Red no. 09 - UGEL 05 de varias dimensiones del sistema anteriormente mencionado. Para obtener información, se utilizaron los siguientes factores: correspondencia asertiva y cumplimiento de la ocupación de los profesores. La preparación de la información se terminó utilizando la programación SPSS22. La estrategia utilizada en el examen es esclarecedora y de un tipo fundamental de dimensión gráfica correlacional y el plan transversal no experimental se utilizó para su objetivo. Realizamos una investigación elucidante y la interacción utilizando el coeficiente de Rho de Spearman, con el resultado adquirido de $Rho = 0.970$ que termina como una interacción crítica alta entre los factores, con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$) que rechaza la especulación inválida, ya que el resultado demuestra una gran interacción entre la correspondencia confiable y el cumplimiento del trabajo del educador en la dimensión de la Red N ° 09 - UGEL 05, los agustinos, 2016.

Regalado (2016) en su investigación de *Presión laboral y satisfacción laboral en educadores de un colegio privado en Trujillo*. En el presente examen de iluminación correlacional, el peso laboral y el cumplimiento de la ocupación en educadores universitarios de una sustancia específica de Trujillo se consideran en

un ejemplo de 294 evaluados. Con el objetivo de conocer y retratar la interacción entre ambos, mediar en condiciones de trabajo y peligros. Dentro de esta empresa, se registra la investigación de los indicadores de presión laboral: Derivado del trabajo educativo en el aula, Del día a día en el aula, Se originó por una asociación autorizada y Flexibilidad en lo que respecta a la asignación de tareas educativas. De igual manera, los indicadores de satisfacción laboral: condiciones físicas y / o materiales, ventajas laborales y / o rentables, enfoques administrativos, relaciones sociales, avance personal, desempeño de las tareas y relación con el poder. Los resultados revelan relaciones negativas excepcionalmente notables y enormes entre los marcadores y los factores.

Alfaro (2015) en su propuesta *Satisfacción laboral en la Universidad científica del sur, Villa El Salvador*, la investigación fue básica, descriptiva transversal. El instrumento fue una encuesta estructurada en la escala Likert para medir la variable en una población de 246 maestros de la Universidad Científica del Sur; el ejemplo estableció 150 educadores de la fundación a la que se hace referencia, uno similar que se adquirió mediante muestreo no probabilísticas intencionadas. El resultado más crítico encontrado es que el 49% de los maestros se cumplen de manera respetable, el 23% está decepcionado y solo el 27% se cumple. Ante la posibilidad de que consideremos esto como un patrón negativo, Se puede decir que en la Southern Scientific University, más del 70% de los profesores presentan alguna dimensión de decepción extraña.

Gonzales (2018) realizó la tesis *La asertividad y el clima de trabajo en los educadores de la Red 07, la libertad, Independencia, 2017* tuvieron como objetivo establecer la interacción entre la asertividad y el clima de trabajo. El tipo de investigación fue de diseño no experimental transversal correlacional. Estuvo compuesto por 167 profesores de organizaciones instructivas de las dimensiones de capacitación subyacentes, esenciales y opcionales de la Red 07 de UGEL 02 de Lima Metropolitana que se encuentran en la región de Independencia, que fueron seleccionados de manera probabilística. El sistema utilizado fue la revisión y el instrumento para recopilar la información fue la encuesta. Para decidir la legitimidad de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos y se determinó la confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, con un resultado de 0.886, en el

Cuestionario de asertividad y 0.797 en el Cuestionario de clima laboral. Los resultados recomiendan que existe una relación inmediata y enorme ($r = 0.711$; $p < .05$) entre la decisión y el ambiente de trabajo en los educadores de la Red 07, Independencia. Estos resultados muestran que un énfasis más notable tendrá un lugar de trabajo positivo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La estructura de contenido de las bases teóricas cambia de acuerdo a la problemática que es el objeto que permite el estudio de cada investigación. Esta estructura inicia dependiendo del conjunto de variables que surjan de la temática, del enfoque de la investigación, del enunciado del problema, del sistema de objetivos, del sistema de preguntas que se exprese en la formulación del problema.

Al respecto, Delgado, Colombo, y Orfila (2003) citado en Estrada y Graterol (2015) definieron las bases teóricas como el ámbito en el que encajan o le dan sentido a la problemática planteada, lo que exige trabajo esforzado y organizados de las revisiones documentales sobre aspectos que están vinculados a la problemática.

Comunicación asertiva

Ferrero y Martín (2013) definieron como “trato, correspondencia entre dos o más personas; junta o unión de algunas cosas con otras”. Ya durante el siglo XX se agregó a esta concepción el aspecto tecnológico: “transmisión de señales mediante un código común al emisor y receptor” (p.21).

Por lo que trató la relación entre al menos dos individuos; juntos o en asociación de unas pocas cosas con otras. En medio del siglo XX, se agregó la perspectiva mecánica a esta creación: transmisión de signos por métodos para un código normal al remitente y al beneficiario.

Es un tipo de comunicación que es reconocida, coherente, clara, inmediata y ajustada, cuyo marco es transmitir nuestros pensamientos y sentimientos o proteger nuestros derechos reales sin la expectativa de lastimar o lastimar, actuando desde una condición interior de autoconfianza, y la emocionalidad. El

comportamiento y la correspondencia segura son aptitudes sociales que se pueden enmarcar, crear a través de la preparación y agregar para mejorar las conexiones relacionales. Parte de la salida de contemplaciones, emociones y convicciones en una ruta inmediata y adecuada sin descuidar los privilegios de los demás. La correspondencia media en cada relación relacional, que es la capacidad de los individuos para adquirir datos sobre su condición y ofrecerlos con los restos de la población general. Actualmente, las indicaciones para comprender la correspondencia como un tema de importancia imperativa en la red, permiten esperar a propósito, dado el hecho de que en cada aspecto de la capacitación se descubre y se muestra día a día como sustancia, también hay diferentes ejercicios de significación equivalente, entre los que se comprueban:

Actitudes. Estilos de autoridad. Formas de expresión. Normas y gustos.

Características de la comunicación asertiva.

La comunicación asertiva es el proceso más importante de la interacción del ser humano. Además, es el intercambio de ideas, sentimientos y experiencias.

Es un estilo de comunicación valioso que permite comunicar lo que uno siente, considera, acepta o necesita, sin que otros culpables abran la posibilidad de hablar con otros la mayoría de los creadores están de acuerdo en que la asertividad en sí mismo es el límite que permite a las personas expresar sentimientos, conclusiones y reflexiones de una manera adecuada y deferente, considerando sus propias emociones.

Monje (2009), expresó que significa ser capaz de procesar mensajes en emociones, convicciones o sentimientos propios o de una manera legítima y profundamente consciente, cuyo objetivo esencial es lograr una correspondencia aceptable en la medida en que lo haga el procedimiento de la relación humana vital.

Estilo asertivo de comunicación

Las personas que utilizan un estilo asertivo descubren cómo transmitir o comunicarse en cada evento de la manera más ideal. Pueden expresar sus sentimientos, pensamientos y sentimientos normalmente, salvaguardando sus derechos y con respecto a los de otros.

Problema que explica el estilo. Negociar. Enfrentar el problema cuando ocurra. No les dé a las emociones negativas la oportunidad de asumir el control.

Efectos

El impacto es el resultado, el final, el resultado, lo que se obtiene de una razón, por lo tanto, la razón esencial del impacto de la ciencia y la teoría.

Aumenta autoestima y la confianza en ti mismo, así como en otras personas.

Motivación y entendimiento.

Naranjo (2008) en el artículo relaciones interpersonales a través de la correspondencia y las prácticas seguras de sí mismas demuestra que la correspondencia es una aptitud social que se puede producir para mejorar la asociación con uno mismo y con los demás.

Tunjo (2011) en su investigación el teatro de rendimiento que expresan que ser asertivo mejora el aprendizaje y la correspondencia segura de sí mismo, expresando que la decisión puede ayudar a mejorar la correspondencia de estudio insuficiente. Como lo vería, hay un enfoque para completar una Correspondencia decisiva en una forma llamativa y de esta manera puede cooperar y mejorar la relación social.

Gispert (2009) citado en Cano (2018) la correspondencia o comunicación efectiva dice que los individuos que aplican la correspondencia enfática son una actitud alegre y son representados y descritos como entusiastas y básicos. Consideran las cosas como son.

Morera (2004) expresó que la asertividad caracteriza una conducta relacional que sugiere la articulación inmediata de las propias emociones, deseos, derechos reales y suposiciones sin comprometer o rechazar a los demás.

Los indicadores expresivos verbales y no verbales de la asertividad.

Mirar a los ojos

La mirada huidiza es normal en los individuos poco seguros de sí mismos, ya que el individuo seguro de sí mismo no se aleja del aspecto, lo respalda lo suficiente como para crear un contacto decente. Cuando sientes desconfianza, la mayoría de

las veces tienes dudas, ya que se supone que el otro individuo tiene algo que guardar o que esto no nos aprueba como su conversador.

El volumen de la voz

Las personas que se sienten amenazadas por las figuras de poder en general bajarán el volumen, teniendo en cuenta que, en este sentido, el efecto de su mensaje no confundirá al beneficiario. Los individuos que no son instrumentales utilizan un volumen de voz que es excesivamente bajo, que, a pesar de la correspondencia frustrante, hace que se consideren vacilantes o inciertos.

Ajuste e inflexión de la voz

El tono imparte y sugiere intriga, si la autoridad baja la voz porque el individuo se siente como mínimo intimidado. Cuando alguien habla con una inflexión deficiente y sin una regulación total de los sentimientos, uno se encuentra con la fatiga, el desenganche y el letargo para reaccionar.

Modulación y entonación de la voz

La entonación comunica e implica interés, si el interlocutor es parco, la persona se siente poco apreciada. Esto requiere rapidez y asertividad. Las largas ocasiones para dar una respuesta, ya que piensas excesivamente, crean angustia en el individuo que está agazapado por ello. Los individuos temblorosos o inciertos piensan que cada consulta es un problema que deben resolver,

Fluidez verbal

Esta requiere espontaneidad y asertividad. Los tiempos muy prolongados para dar una respuesta, debido a que se piensa demasiado, generan angustia en la persona que está esperándola. Las personas inseguras utilizan por ejemplo, frases, se calma entre una oración y otra, reiteraciones y aclaraciones inútiles, expresiones repetidas de remordimientos e implicaciones en lugar de afirmaciones. Cuando conversas con alguien que necesita familiaridad verbal, sientes ansiedad y desaliento.

La postura

Comunica los estados de ánimo y el individuo con confianza en sí mismo, con su cercanía física, da la sensación de que lo principal que necesita no es exasperarse. Es difícil acercarse con franqueza a un individuo que no se reconoce a sí mismo más a menudo que no ofrece despido.

Los gestos

Es el tono del cuerpo, va físicamente con el dialecto y termina su significado, considerado un dialecto no verbal. Es en la cara donde más se muestra el individuo, ya que cuando se le echa una ojeada a alguien, además del hecho de que mira sus ojos, sus cejas, sus bocas, sus esquinas. Las señales de las personas que no están seguras de sí mismas están regularmente fuera del escenario con el dialecto hablado.

De la misma manera, hay una cierta vaguedad en el mensaje; por ejemplo, pueden expresar verbalmente que son alegres, pero su rostro demuestra problemas. Con mayor frecuencia, las articulaciones gestuales de estos individuos son generalmente frías, sin emociones y genuinas. Cuando te enfrentas a un individuo con una articulación gestual mínima, sientes desconcierto, vulnerabilidad, duda.

El contenido verbal del mensaje

Es la traducción en expresiones de lo que se desea, debe ser clara, inequívoca, inmediata, honesta, complaciente y deferente de los privilegios de otros individuos. Hay personas que mientras comunican sus consideraciones o emociones terminan diciendo algo diferente o cambian de tema, por temor o por inestabilidad. Cuando se descubre que un individuo no dice lo que piensa, se siente iracundo.

Comportamientos no asertivos

Son la parte enérgica, desapegada o agresiva, por lo tanto, diferentes creadores han considerado los resultados pesimistas y la identidad y los choques sociales que motivan este tipo de conducta.

Como se mencionó anteriormente, la asertividad necesita de sinceridad, seriedad y respeto por los derechos de uno, pero además por los de otros individuos, por lo que cuando no hay confianza, el control generalmente se cambia a, o cuando el individuo no tiene ningún deseo de hacerlo, no se atreve a demostrarlo. y defenderse por sí mismo, en su mayor parte trazar algo para obtener lo que necesita. Este estado de ánimo se puede transformar en algo excepcionalmente inseguro, ya que el individuo puede ver a los demás como criaturas a las que debería sobrevivir o derrotar con prácticas, por ejemplo, bromas, falsedades o mentes.

La agresividad e intimidación

Es probablemente la forma más común de falsa asertividad, la cual con frecuencia solo constituye una fachada tras de la cual se oculta una debilidad interior. Es presumiblemente el tipo de asertivo falso más ampliamente reconocido, que a menudo solo comprende un exterior detrás del cual se cubre una deficiencia interna en lugar de una cualidad. La asertividad en sí mismo y la contundencia son prácticas que tienen lugar en varias clases, por lo que un individuo que se muestra progresivamente confiado no tiene ninguna vocación de terminar siendo cada vez más enérgico.

La mayoría de las veces, la conducta enérgica o amenazadora no es importante, dado que, en general, una correspondencia inequívoca y verdadera de las necesidades o necesidades del individuo probablemente va a merecer el respeto de los demás y le permitirá lograrlo. Que necesites.

La vulnerabilidad o conducta no involucrada: es la conducta en oposición a la contundencia, en lugar de causar temor a través de una conducta enérgica y peligros brutales, el individuo con un poder

Dimensiones de la comunicación asertiva.

Para esta investigación se tendrá en cuenta tres dimensiones que a continuación se detalla de la siguiente forma.

García y Magaz (1994) explican las dimensiones de la asertividad y auto-asertividad, considera que es el nivel de respeto hacia sí mismo, y estos son

derechos asertivos, debido a que la asertividad siempre surge del respeto que se tiene el individuo y sentirse seguro de lo que se quieren comunicar de una manera correcta en la parte verbal como la no verbal. Esto se explica en la vida diaria y con las interrogantes que se hacen, considerándose como Hetero-asertividad, siendo este el grado de respeto que se tiene hacia los otros.

Manifiesta las siguientes características de una comunicación asertiva

(a) Acepta la realidad. (b) Acepta sus decisiones por su propia voluntad. (c) Acepta cada uno de los errores. (d) Acepta sus capacidades personales. (e) No es agresivo con las personas, está dispuesto a dirigir y que otros actúen. (f) Comparten con éxito el trabajo en grupo.

Dimensión 1: Estrategia de asertividad.

La asertividad es aprendida, nadie es concebido siendo menos o más asertivo o progresivamente seguro de sí mismo. Durante el tiempo que pasamos nuestras vidas, aseguramos una experiencia rentable y esencial de la vida, en unas pocas personas que investigan la vida ven la tierra de varias maneras y son progresivamente prudentes en sus suposiciones o pensamientos transmitidos cada vez que cambiamos los elementos de nuestra vida. Tenía hasta ese punto y lo suplantaba con otro cada vez más adecuado y consciente.

Según Ferrero y Martín, (2013), las técnicas de asertividad personal son el punto en el cual: El maestro, como ser de correspondencia, ayuda a otras personas a fabricarse y afirmarse; además, lo hacen con su propio individuo, y si intercambian logros en un dominio provechoso en dialecto y articulación. La correspondencia entre los individuos depende de los contrastes entre ellos, pero además sugiere cierto equilibrio, ya que cada remitente debe tener la capacidad de terminar, en ese mismo momento, el destinatario cuando su conversador responde.

Dimensión 2: estilo asertivo.

Para trabajar con asertividad en sí mismo, es una gran idea interrelacionarla con muchos pensamientos, sentimientos y conductas que nos hacen sentir

considerados y a las personas que nos rodean estos supuestos "tres marcos de reacción", ninguno de los cuales se pueden aislar, son básicos en caso de que debamos realizarnos mejor, el cambio es de uno mismo, en el caso de que lo hagamos, los demás lo harán, según nuestra mentalidad.

Según lo indicado por Ferrero y Martín (2013), el estilo asertivo es: Un estado de ánimo, una actitud (integrativo - equitativo), es: El remitente transmite al comunicar sus emociones directamente; Se enfrenta a un análisis negativo o negativo sin hacer uso de disposiciones aversivas para otras personas. Se siente autosuficiente al sentirse equipado para hacer lo que acepta y necesita hacer; Hay complementariedad entre el dialecto verbal y no verbal. (p.25)

Dimensión 3: comunicación precisa.

La comunicación precisa o correspondencia exacta y clara, se da cuando un individuo recibe el tratamiento de la correspondencia familiar y el espacio de un código similar, falta de asuntos y decoraciones mal representadas, y se realiza entre al menos dos personas que transmiten en un dialecto similar, expresan pensamientos con exactitud. Es un factor primordial del logro experto, la correspondencia exacta apoya la comunicación y la información para exponer o reconocer los resultados.

Según Ferrero y Martín (2013), la comunicación precisa o correspondencia exacta es el punto en el cual: un hablante maneja un dialecto típico, el intercambio se realizará en la convergencia de sus códigos particulares. Ambos deben tener un vocabulario mutuo, particularmente exacto para todo lo que preocupa un tema específico. El transporte no solo consiste en emitir un mensaje razonable, sólido y básico, que depende de las respuestas del receptor.

Teorías relacionadas a la variable Satisfacción laboral

Koontz y O'Donnell (1995, citado por Gamboa, 2010) plantean que "la satisfacción laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación al trabajo" (p.5).

La satisfacción en el trabajo, tiende a caracterizarse de una manera excepcionalmente convencional, como una consecuencia emocional del trabajador en la perspectiva de los documentos o responsabilidades de trabajo que posee, lo que lleva a la mentalidad general del individuo hacia su trabajo. Las ocupaciones que realizan los individuos son sustancialmente más que los ejercicios que realizan, ya que además requieren la cooperación con asociados y directores, consistencia con controles y estrategias jerárquicas, consistencia con las pautas de ejecución, supervivencia con las condiciones de trabajo. , entre numerosas preguntas diferentes. Con esto, lo que debemos expresar es que la evaluación del cumplimiento de un representante es un total confuso de varios componentes del trabajo. También podría caracterizarse como el estado de ánimo del trabajador hacia su propio trabajo, esta conducta depende de las convicciones y cualidades.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Las necesidades de su puesto son "Cumplimiento de la ocupación, que es probablemente el enfoque más ampliamente reconocido y más experimentado para operacionalizar la satisfacción en el entorno laboral" (Wright y Bonett (2007) citado en Gonzales y Sánchez (2011) en vista de la encuesta de los artículos de examen, se encontraron los significados adjuntos del desarrollo de "cumplimiento de trabajo"

El cumplimiento del trabajo en la asociación dinámica de dos necesidades humanas e ímpetus representativos de los trabajadores (Sikula, 1992 en Morillo, 2006).

Spector (1997 en Alles, 2007) planteó que la satisfacción en el trabajo "es el resultado de varias actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general el cumplimiento del trabajo es una variable actitudinal que puede ser un marcador analítico de cuánto les gusta a los individuos su función.

Blum y Nayles (1995, en Morillo, 2006, p.47) hicieron referencia a que el cumplimiento de la actividad "es la consecuencia de unos pocos estados de ánimo

que un trabajador tiene hacia su trabajo, los elementos relacionados y la vida en general".

Wright y Davis (2003), (Citado en Gamboa 2010) notaron que el cumplimiento de la actividad habla de una cooperación entre los representantes y su lugar de trabajo, donde se busca la coherencia entre lo que los trabajadores necesitan de su trabajo y lo que los trabajadores sienten que obtienen.

Bracho (1989), citado en Morillo (2006, p. 47) demostró que el cumplimiento de la actividad alude a "la reacción llena de sentimientos", que se produce debido a la interacción entre los encuentros, las necesidades, los valores y los deseos de cada individuo de una asociación y condiciones de trabajo visto por ellos".

Para Lee y Chang (2008) Citado en Gamboa (2010), la realización del trabajo es "un estado de ánimo general que el individuo tiene hacia su trabajo".

Por otro lado, Koontz y O'Donnell (1995), citado en Morillo (2006) expresaron que el cumplimiento de la actividad alude a la prosperidad que se sabe sobre el trabajo, cuando se cumple un anhelo, además de identificarse con la inspiración para trabajar.

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) citado en Gamboa (2010) caracterizaron la realización del trabajo como "un estado entusiasta encantador o positivo que se produce debido al encuentro con el trabajo en sí mismo; este estado se logra al cumplir ciertos requisitos previos individuales a través de su trabajo".

Chiavenato (1986) citado en Morillo (2006) notó que el cumplimiento de la actividad alude al "estado de ánimo general de la persona hacia su trabajo" (p.48)

Para Igbaria y Guimares (1993), Galup, Klein y Jiang (2008) citado en Gamboa (2010), la realización del trabajo se compone de lo esencial lleno de sentimientos, respuestas de las personas a diferentes aspectos del trabajo y los encuentros laborales

Morillo (2006) caracterizó la realización del trabajo como "el punto de vista bueno u horrible mostrado por los representantes acerca de su trabajo comunicado a través del nivel de comprensión que existe entre los deseos de los individuos como el trabajo, los premios que ofrece, las conexiones relacionales y la Estilo de tablero "(p.48).

Mason y Griffin (2002) citado en Gamboa (2010) señalaron que en la asociación existen numerosos procedimientos que se completan en reuniones, por lo que debe ser relevante para conceptualizar el desarrollo del "cumplimiento del trabajo" en la dimensión individual, así como en la reunión y jerárquico Por esta razón, caracterizan el "cumplimiento de grandes compromisos" como el comportamiento compartido de la reunión hacia su misión y hacia el lugar de trabajo relacionado.

El cumplimiento de la ocupación se identifica con tres comportamientos en los representantes: Dedicación al trabajo. Es simplemente la forma en que los representantes empapan su función, le dan tiempo y vitalidad, y la consideran una pieza central de su vida. Tener una ocupación que augura un buen estado físico y realizarla de manera efectiva son partes vitales del autorretrato mental, que aclara el impacto reumático que la mala suerte de la actividad tiene sobre las necesidades de confianza. Los representantes comprometidos con su trabajo tienen confianza en la actitud de trabajo duro,

Robbins y Coulter (2005), señalaron las tres características de los empleados que afecta la percepción que debe ser: Las necesidades, los valores y rasgos personales.

Las tres características de las situaciones de empleos que afectan las percepciones deberían ser: La comparación social con otros colaboradores, las características de empleos anteriores y grupos de referencias.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto.

Condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, asertividad en el empleo, oportunidades de progreso y retribución.

Las actitudes generalmente son obtenidas en extensos tramos, el cumplimiento o la decepción en el trabajo surge a medida que el trabajador obtiene cada vez más datos sobre su entorno de trabajo. En cualquier caso, la realización del trabajo es dinámica, ya que puede disminuir mucho más rápidamente. Hay creadores que expresan que la satisfacción en el entorno de trabajo es una razón en sí misma, es decir, el asociado mantiene un estado de ánimo edificante en la asociación para lograr esto, para otras personas, es una salida de una necesidad que podría ser cumplido

Causas de satisfacción laboral.

La satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El cumplimiento del empleo depende de los niveles de compensación, así como de la implicación de que el trabajador proporciona sus asignaciones de trabajo. El trabajo puede ser la razón de la satisfacción y la prosperidad de un individuo, o el polo opuesto. El cumplimiento competente puede depender de numerosos elementos (coherencia con las cualidades individuales, nivel de obligación, sentimiento de logro de los expertos, dimensiones del deseo, grados de oportunidad que funcionan, entre otros). Cuanto mayor sea la naturaleza de la vida de los expertos, mayor será el cumplimiento del trabajador y disminuir el nivel de absentismo escolar. Por otra parte, algunos buscan reconocimiento o asociación en el trabajo; Por otro lado, otros buscan la socialización y la incitación. Está relacionado con ayudar a la persona a obtener la mayor satisfacción y significado que se pueda concebir de la actividad.

Consecuencias de la satisfacción laboral.

La satisfacción con el trabajo tiene una variedad de consecuencias para el individuo, puede afectar las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo, la salud física y la longitud de su vida. Cumplir con las labores tiene diversas ramificaciones para los individuos, pueden influir en las disposiciones de la vida, de sus familias y de sí mismos, el bienestar físico y una duración alucinante. Tiende a

estar conectado (de manera indirecta) al bienestar emocional, y asume que un trabajo causal en la no aparición y rotación, bajo condiciones específicas, puede influir en otras prácticas laborales antes de la asociación. Un aspecto destacado entre los resultados más vitales del cumplimiento de la ocupación es la no presencia, los componentes de riesgo jerárquico pueden ser la razón para la decepción del empleo. Los resultados fundamentales del cumplimiento de la ocupación desde la perspectiva de la asociación son: Inhibición, resistencia al cambio, falta de creatividad, abandono, accidentabilidad, baja productividad y dificultad para trabajar en grupo

Dimensiones de la satisfacción laboral

Según Locke (1976) lo definió como estados emocionales positivos o placenteros resultantes de percepciones subjetivas de la experiencia laboral del sujeto. Y sostiene las siguientes dimensiones.

Dimensión 1: Condiciones de trabajo

Al respecto Naranjo (2008), señala son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo, el conjunto de factores que lo envuelven. Llama la atención las condiciones de trabajo de cada uno de los componentes que se encuentran alrededor del trabajo, la disposición de las variables que lo abarcan. (p.19)

Bajo esta metodología, la medida de las perspectivas que pueden verse como condiciones de trabajo es, para todos los efectos, interminable. De esta manera, la expresión "condición o lugar de trabajo" parece ser prácticamente sinónimo de la anterior.

Cifuentes (2012), en este sentido amplio: Separando la amplia distribución de propiedades en estados de trabajo-condición física, psicosocial, sustancia y asociación de trabajo, las perspectivas que influyen en la solidez general del trabajador afectan sus recursos académicos y estados de trabajo de una organización. Puntos de vista jerárquicos, infraestructurales, sociales y de bienestar. Adelantar la mejora del trabajador y el avance de su prosperidad básica.

En la actualidad el cumplimiento de la profesión asegura un significado crucial para el mejoramiento de la humanidad. Es claro que es importante unirse a los nuevos avances y al factor humano para lograr la viabilidad, la capacidad y la adecuación en las asociaciones.

Además, sostuvo que, hay un acuerdo al señalar que el cumplimiento de la actividad es la mentalidad que el individuo espera antes de su trabajo y que se refleja en los marcos de la mente, las emociones, la mentalidad y las prácticas en relación con su movimiento de trabajo. Por lo tanto, teniendo en cuenta que el cumplimiento de los trabajadores afecta de manera importante lo que se debe hacer en las asociaciones, es fascinante considerar el cumplimiento del trabajo en una asociación como una necesidad esencial, ya que son los individuos los que hacen y entregan un tipo de asociación competente y convincente.

En caso de que el individuo esté contento con su trabajo, reaccionará lo suficiente a sus peticiones o exigencias; Si, en realidad, no está satisfecho, no tendrá la capacidad de hacer su trabajo con competencia y calidad. Además, la decepción del trabajo se refleja en todos los aspectos de la vida del trabajador.

Dimensión 2: Interacción de los jefes.

De la Rosa (2010), en cuanto a la interacción del jefe, expresa cómo la asociación del representante con el líder influye en su promesa a la asociación, plantean la hipótesis de intercambios sociales y el comienzo que los trabajadores, en general, ejemplificarán en las organizaciones donde trabajan, indica que al mismo tiempo que esta hipótesis, las conductas sociales son un intercambio de mercancías tanto materiales como no materiales (imágenes de respaldo y distinción), por lo que las personas que ofrecen mucho a otros esperan obtener mucho de ellos .

El líder posee la autoridad para tomar decisiones o influir en ellas de forma favorable al empleado, y este puede mejorar su rendimiento e implicarse en mayor medida en su trabajo, revirtiendo en posibles reconocimientos para su jefe. Además, el maestro es el trabajador para decidir sobre las opciones o impactarlas positivamente para el trabajador, y esto puede mejorar su ejecución y

comprometerse cada vez más con su trabajo, dando la vuelta a las afirmaciones concebibles para su supervisor.

Pelaes (2010), en este sentido, extendido, que no se parece en nada a las conexiones que dependen de términos basados en valores, en este momento los representantes anticipan el reconocimiento de sus supervisores, una correspondencia más prominente y que puede crear un lugar de trabajo tranquilo. Lo perfecto de la relación depende de una asociación estable y de la porosidad para hablar y llevar a cabo el trabajo. (p.3)

Mientras tanto, los supervisores también esperan escuchar las suposiciones de sus trabajadores y obtener un incentivo de ellos. Las críticas y las fuentes de datos son cruciales para construir una interacción, un desarrollo y un aprendizaje sólidos.

Pelaes, (2010), aclaró, extendiendo en este sentimiento es vital que en las conexiones entre jefes y trabajadores se muestre con alta certeza, ayuda compartida, reflexión y consideración a la luz del hecho de que ambos son los activos más rentables de la Entidad . En esta línea, lo mejor sería contribuir a que la mejora del desempeño de los trabajadores con una visión de bienestar en la asociación (p.52).

Diseñado por el líder, en la administración de ángulos, por ejemplo, la anticipación de los peligros psicosociales, es mejorar la correspondencia con sus subordinados y aceptar las obligaciones que se relacionan con él en la organización, e influir en otros para que esperen la suya sin causar inconvenientes; Está a cargo del bienestar del entorno laboral, como el punto de vista psicosocial como del individuo a cargo de hacer el trabajo.

Dimensión 3 Bienestar de los trabajadores.

En la conceptualización del bienestar en el centro de labores, como la de satisfacción en el ambiente laboral y sienten emociones que se vinculan con la felicidad en el centro de labores.

Gonzales, et al. (2014), lo conceptualizó demostrar que el bienestar laboral se puede caracterizar como una organización clave que resuelve cómo ayudar a sus representantes y su núcleo familiar esencial, en el territorio que realizan y mantener comportamientos y horarios que mejoran su satisfacción personal, la alegría es el aspecto de las personas. y la prosperidad de los trabajadores es lo que se busca, hacer una tarea que dé sentimientos constructivos (p.8).

Hay dos formas de abordar la idea de cumplimiento de ocupación, "la metodología unidimensional" y "la forma multidimensional de abordar los aspectos de cumplimiento de empleo".

La aproximación unidimensional se centra en el cumplimiento del empleo como un estado de ánimo hacia el trabajo cuando todo está dicho, lo que no se compara con la totalidad de los aspectos que conforman el entorno laboral, sin embargo, se basa en ellos.

La aproximación multidimensional caracteriza que el cumplimiento con partes explícitas del trabajo se debe a diversas condiciones básicas y, además, cada parte del trabajo se puede estimar de forma independiente.

Locke identificó nueve dimensiones: Satisfacer con el trabajo. Satisfacer con el salario. Satisfacer con las promociones. Satisfacer con el reconocimiento. Satisfacer con los beneficios. Satisfacer con las condiciones de trabajo. Satisfacer con la supervisión. Satisfacer con los compañeros. Satisfacer con la compañía y la dirección.

Se distingue entre eventos o condiciones como fuentes de la satisfacción laboral los seis primeros factores y Agentes de la satisfacción laboral los tres últimos factores.

Pero señaló que estos eventos o condición que causa la satisfacción laboral es de característica intrínseca del trabajo, el pago, la promoción, la asertividad en el trabajo y la condición de trabajo.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes de secundaria en la red 11 de V.M.T. 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la dimensión estrategias de asertividad y satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la dimensión de estilo asertivo y satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la dimensión de comunicación precisa y satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

La sociedad humana para tener buenas relaciones es necesario tener una comunicación asertiva siendo esto el intercambio de mensajes de manera correcta entre personas. La comunicación asertiva no es más que la habilidad social, que indica la capacidad para poder expresarse socialmente de manera adecuada. Es decir, la comunicación asertiva no puede ser ni agresiva, ni pasiva.

Justificación metodológica

El presente estudio se justifica metodológicamente debido a la validación de contenido de los instrumentos y la respectiva confiabilidad de los mismos en los que se demuestra la fiabilidad de los instrumentos que miden a la variable en su conjunto.

Justificación práctica

La investigación se justifica de manera práctica debido a que las recomendaciones representan una alternativa de solución a la problemática planteada y la asertividad incluye las señales que nos indican una buena relación entre el emisor y el receptor, como las formas de lenguaje verbal y no verbal, como también los gestos, miradas, posturas etc. De esta manera nos damos cuenta que la agresividad o pasividad no conduce a nada bueno, más bien debemos ser siempre asertivos con una comunicación adecuada para la satisfacción de nuestra labor.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La dimensión estrategias de asertividad de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?.

Hipótesis específica 2

La dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

Hipótesis específica 3

La dimensión comunicación precisa de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre la dimensión de estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el estilo asertivo de la comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la dimensión comunicación precisa de la comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018?.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Enfoque Cuantitativo

Bernal (2010) definió que es el enfoque que recoge información objetiva, que requieren de lógica matemática para expresar los resultados, estos se utilizan principalmente para la obtención de data de caracteres, comportamiento y conocimiento que se enmarca en el positivismo y métodos estadísticos deductivos predeterminados y estructurados.

Tipo de estudio.

La presente investigación se contempla dentro del tipo básica y al respecto Sánchez y Reyes (2015) estableció como básicas las investigaciones que se realizan en el ámbito específico, en este caso el de educación y son incluidos los diferentes procesos del desarrollo.

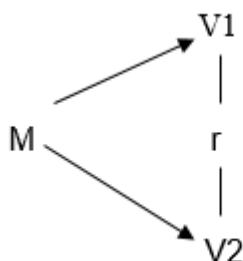
El método Hipotético deductivo.

En relación al método de investigación se utilizó el método hipotético deductivo. Por lo que Sánchez y Reyes (2015), refirieron que el método hipotético-deductivo plantea hipótesis de investigación, las cuales deben ser contrastadas para lograr emitir conclusiones de la investigación.

Diseño de la investigación

Hernández, et al. (2014) el diseño fue no experimental, transversal correlacional, el cual consiste en un diseño que no considera manipulación de las variables.

El esquema seguido en la investigación fue correlacional:



Dónde:

M: Población

V1: Variable Comunicación asertiva

V2: Variable Satisfacción Laboral

r: Relación

2.2. Variables de estudio

Variable 1: Comunicación asertiva.

Hellriegel y Slocum (2009) en cuanto a la comunicación asertiva se debe expresar confianza de lo que sienten, piensan y creen, al tiempo que respetan los derechos de otro a considerar diversos pareceres.

Definición operacional

Sobre la operacionalización de variables Soto (2015) refirió que la operacionalización se manifiesta como la estrategia que se utiliza con la finalidad de medir la variable comunicación asertiva que se organiza en una operacionalización.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Locke (1976) lo definió como estados emocionales positivos o placenteros resultantes de percepciones subjetivas de experiencia laboral de las personas. No se considera actitudes específicas, sino de actitudes de forma general resultantes de diversas actitudes específicas que los trabajadores tienen hacia sus trabajos y los factores con los que son relacionados.

Definición operacional

Sobre la operacionalización de variables se estableció que la operacionalización se manifiesta como la estrategia que se utiliza con la finalidad de medir la variable comunicación asertiva que se organiza en una operacionalización.

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable. Comunicación asertiva.

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Estrategias asertivas	Aserción positiva.	1, 2	Nunca	Adecuada (82-100)
	Comunicación lingüística o gestual.	3, 4		
	Formas de comunicación interpersonal.	5, 6		
Estilos asertivos	Autoestima.	7, 8	Casi nunca	Media (52-81)
	Asertividad.	9, 10	A veces	
	Aserción efectiva.	11, 12		
	Pensamiento sentimiento y conducta	13, 14		
Comunicación precisa	Eficacia en la comunicación.	15, 16	Casi siempre	No Adecuada (22-51)
	Pasos para la buena comunicación.	17, 18		
	Como reaccionar ante una agresión verbal.	19, 20	Siempre	
	Aplicar la empatía en la comunicación.	21, 22		

Nota: adaptado de Cavero 2015.

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Dimensión Condiciones de Trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del (01) al (11)	1. Muy poco	Alta (93-125)
Dimensión Interacción de los Jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del (12) al (17)	2. Poco	Media (59-92)
			3. Medio	Baja (25-58)
			4. Bastante	
			5. Mucho	
Dimensión Bienestar de los Trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa Remuneración	Del (18) al (25)		

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Esta referido a la cantidad de elementos del universo, que son referencias para las selecciones de la muestra. La población fue de 80 docentes, correspondientes a docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018.

Tabla 3

Docentes de la red 11 de V.M.T. 2018.

Red – Ugel	Instituciones educativas	Nº Encuestados
Nº 11	Tupac Amaru I	30
	Tupac Amaru II - 7055	25
Nº 01	7054	25
Total		80

Muestra

La muestra es una porción o fracción pues ha sido elegido que en ella demuestra originalidad de una población. Su peculiaridad es eminente ya que demostrara con autenticidad la ración típica de la población en la singularidad que son resaltantes para la indagación.

No se consideró muestra, se consideró la población de 80 docentes, correspondientes a docentes de secundaria la red 11 Ugel 01, de V.M.T. 2018, debido a que es una población pequeña.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de encuesta

Carrasco (2013), señala; se conceptúa como una técnica de indagación social para la investigación. La técnica son las formas de cómo se recolecta información acerca

de una investigación, para ello se emplea una serie de herramientas que permitan esclarecer la investigación y tomar decisiones realizando así aportes a la sociedad. Para este estudio de investigación, se empleará la encuesta.

Instrumento es el cuestionario.

Los instrumentos se elaboraron a partir de las variables, dimensiones e indicadores que sean acorde para la búsqueda de información que se requiere los ítems la formulé, después para ser verificados por los validadores, que muchos ítems se tenían que reformular por que le faltaba coherencia, la cual lo hice la reformulación con mucha dificultad, pero la satisfacción para el resultado, de cada paso que se da es muy importante para el investigador.

Carrasco (2013), estableció que la investigación científica es el procedimiento sistemático de investigación y averiguación de nuevas sabidurías acerca de los hechos y fenómenos del contexto real, solo es posible mediante la aplicación de herramientas de indagación o mediación. Tales herramientas hacen posible rescatar datos que posteriormente sean procesados para convertirse en sabidurías veraces, con carácter minucioso y general. (p. 334)

Ficha técnica del cuestionario de comunicación asertiva.

Nombre del instrumento: Encuesta de comunicación asertiva.

Autor: Adaptado por María Geraldine Álvarez Centella de Cavero

Año: 2018

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Evaluar la comunicación asertiva a través de sus dimensiones de: Estrategias asertivas, estilo asertivo y comunicación precisa.

Población: 80 Docentes del nivel secundario.

Numero de ítems: 22

Aplicación: Directas

Tiempo de administración: 25 minutos

Normas de aplicación: El personal encuestado llegará a consignar en cada pregunta la respuesta que indique que sea de su interés personal, en la aplicación del estudio en investigación.

Escala: La escala Likert el usuario según su tendencia expresará su veredicto en signar su repuesta.

Niveles y Rango: Se tipifica el resultado del desempeño como alto desempeño, medio o mediano desempeño y bajo desempeño respecto a la actuación de una persona.

Se presentan los siguientes niveles y rangos.

Niveles	Rango
Adecuado	82 - 110
Media	52 - 81
No adecuado	22 - 51

Ficha técnica del cuestionario sobre satisfacción laboral.

Nombre del instrumento: Encuesta de satisfacción laboral.

Autor: Adaptado por María Geraldine Álvarez Centella de Locke 1976

Año: 2018

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Conocer los niveles de la satisfacción laboral del personal Población: Docentes del nivel secundario.

Numero de ítems: 23

Tiempo de administración: 25 minutos

Normas de aplicación: El personal encuestado llegará a consignar en cada pregunta la respuesta que indique que sea de su interés personal, en la aplicación del estudio en investigación.

Escala: La escala Likert el usuario según su tendencia expresará su veredicto en signar su repuesta.

Niveles y Rango: El Instituto Tecnológico de Sonora (2012), propone el ejercicio de las practicas adecuadas de una ética profesional a través de la prevalencia de la actuación y acciones en desenvolvimiento, siendo: Alta prevalencia, mediana prevalencia y baja prevalencia, distribuidos en los siguientes rangos. Se presentan los siguientes niveles y rangos.

Niveles	Rango
Alta prevalencia	76 - 100
Mediana prevalencia	48 - 75
Baja prevalencia	20 – 47

Los instrumentos propuestos se presentan en el Anexo 2.

Validez y Confiabilidad.

Validez

La autenticidad de los instrumentos está calificada por el juicio de expertos conocedores de la materia en su complejidad y se reafirma que los instrumentos pueden ser aplicados que reflejan en el cuestionario, y los expertos manifiestan que los efectos serán beneficiosos para el objeto de estudio (Anexo 3).

Tabla 4

Relación de validadores

Validador (a)	Resultado
Dr. Milagritos Rodríguez Rojas	APLICABLE
Dr. Ulises Córdova García	APLICABLE
Mg. Wilma Boluarte	APLICABLE

Confiabilidad de los instrumentos

Con relatividad a la confiabilidad, la indagación que se ofrece en el presente trabajo, las encuestas serán revisadas en cada objeto de estudio las veces necesarias en dichas herramientas no transigirá variación alguna ofreciendo los mismos productos.

Tabla 5

Interpretación de Confiabilidad de los instrumentos

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz Bolívar, C (2002)

Confiabilidad de la comunicación asertiva

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	22

La fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach es sobresaliente a 0.952 señalaría que la jerarquía de confiabilidad de la herramienta es buena.

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	23

La fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach es sobresaliente a 0.863 señalaría que

La jerarquía de confiabilidad de la herramienta es buena.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para organizar la información objetiva se utilizaron programas que ayuden a favorecer esclarecer los diseños de investigación se aplicará la estadística descriptiva Coeficiente de correlación de Spearman; la prueba de correlación de Spearman (prueba no paramétrica), se utilizó para encontrar el grado de relación de las variables.

2.6. Aspectos éticos

No se revelarán los nombres de los encuestados. La investigación es original, no existe apropiación. Autorizan a los directores de las instituciones educativas de la Red 11 Cercado V.M.T. 2018 para realización de las encuestas. No se encontrarán alteración alguna en los productos culminados.

III. Resultados

3.1 Presentación y análisis de resultados

Análisis Descriptivo.

Tabla 8

La comunicación asertiva en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

	f _i	%f _i
Bajo	0	0
Medianamente adecuada	69	86,3
Adecuada	11	13,8
Total	80	100,0

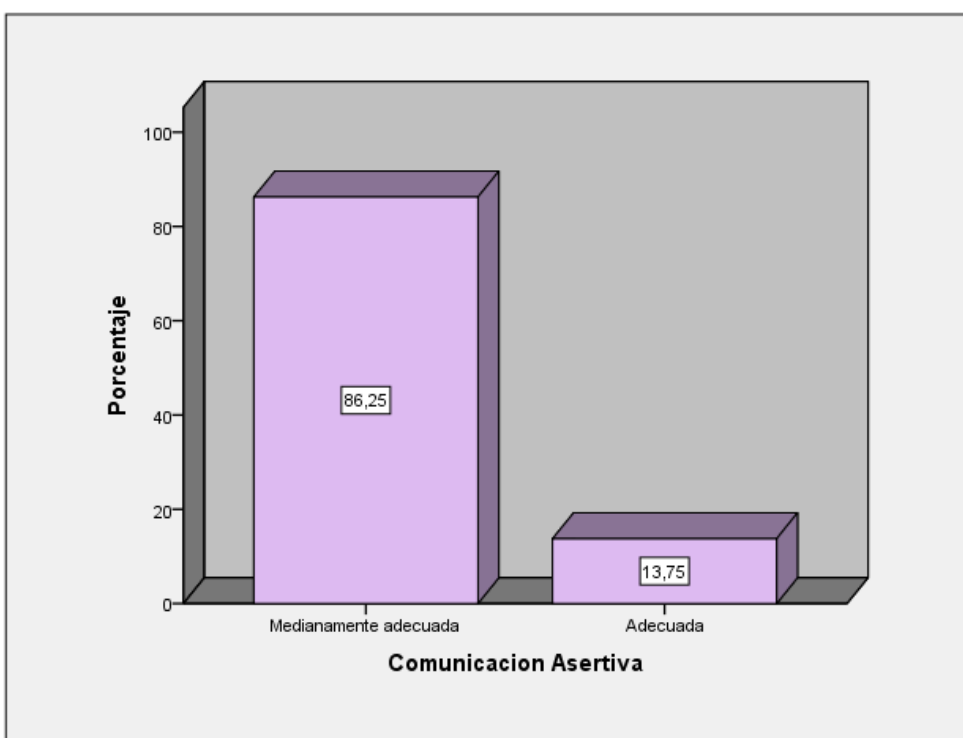


Figura 1 La comunicación asertiva en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

De acuerdo a la encuesta realizada se encontró que el 86.3 % de los encuestados manifestaron que la comunicación asertiva es medianamente adecuada y el 13.8% manifestaron que es adecuada.

Tabla 9

Estrategias de asertividad en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Estrategias de asertividad	fi	%fi
Bajo	0	0
Medianamente adecuado	76	95,0
Adecuado	4	5,0
Total	80	100,0

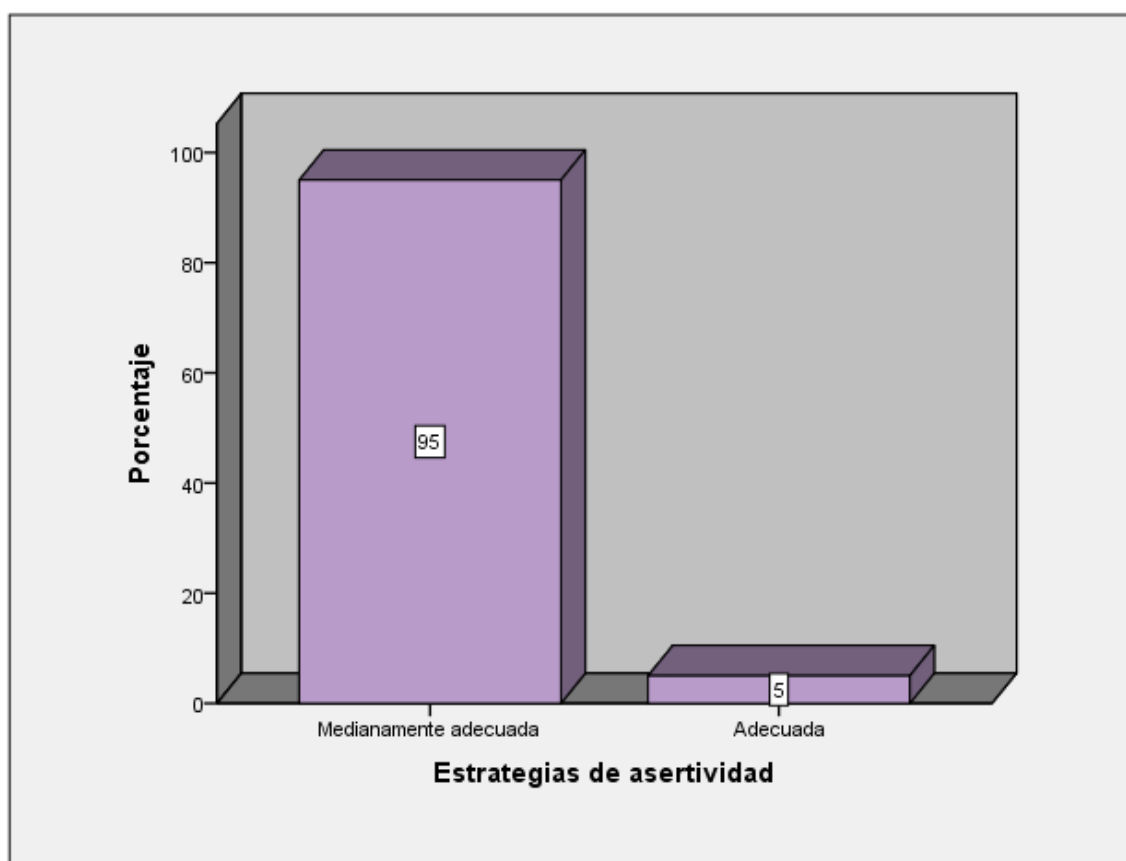


Figura 2. Estrategias de asertividad en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

De acuerdo a la tabla y figura se puede verificar que el 95% manifiestan que las estrategias de asertividad es medianamente adecuada y el 5% manifiestan que es adecuada.

Tabla 10

Estilo asertivo en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Estilo asertivo	fi	%fi
Bajo	0	0
Medianamente adecuado	29	36,3
Adecuado	51	63,7
Total	80	100,0

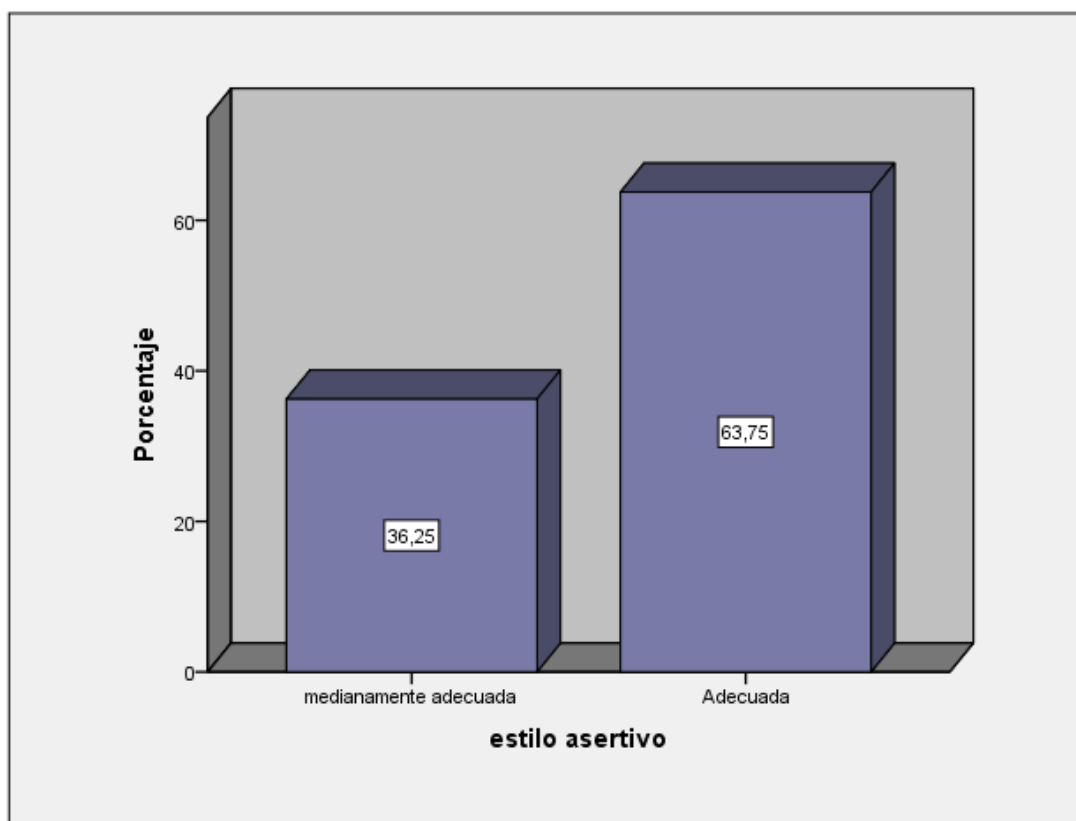


Figura 3. Estilo asertivo en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Respecto al estilo asertivo los encuestados manifestaron el 36.3% que es medianamente adecuado y el 63.7% manifestaron que es adecuada.

Tabla 11

Comunicación precisa en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Comunicación precisa	fi	%fi
Bajo	0	0
Medianamente adecuado	66	82,5
Adecuado	14	17,5
Total	80	100,0

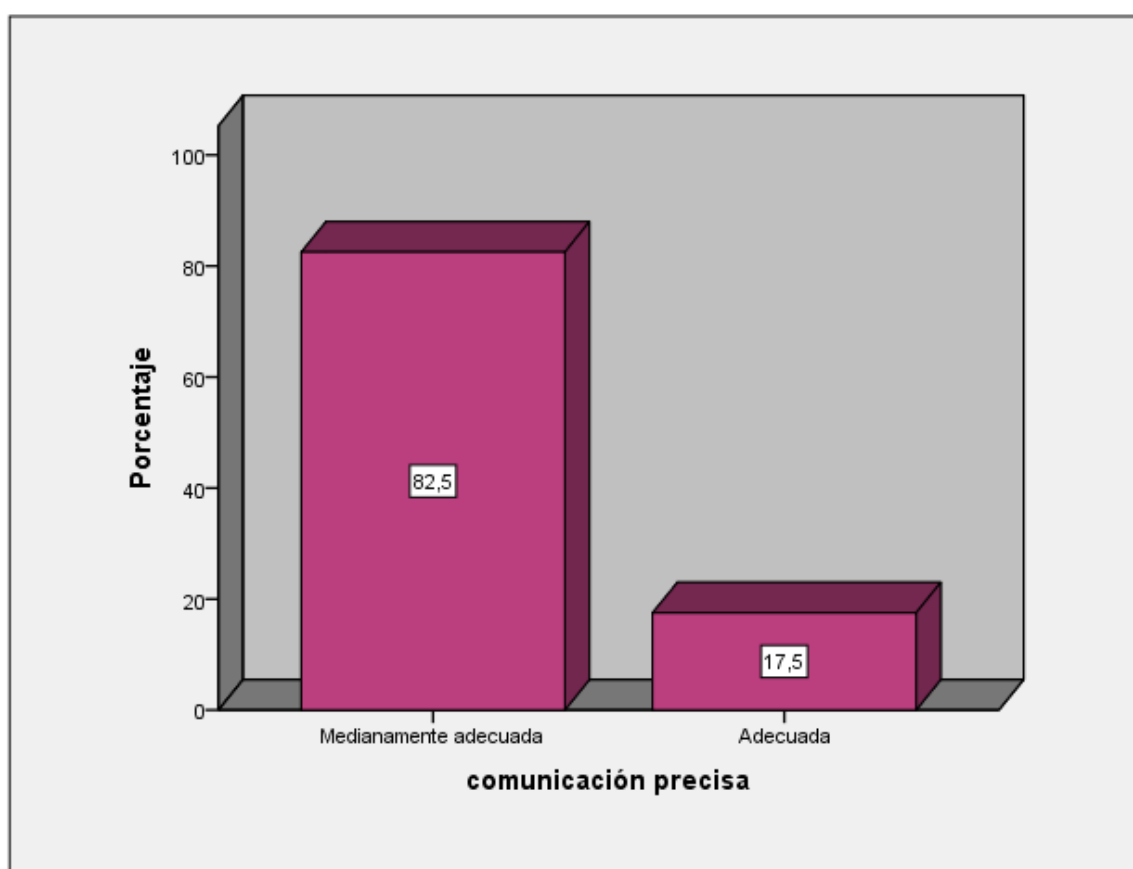


Figura 4. Comunicación precisa en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

De acuerdo a la tabla y figura en lo referente a la comunicación, el 82.5 % manifestó que es medianamente adecuada y el 17.5% de los encuestados manifiestan que es adecuada.

Tabla 12

Satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.

Satisfacción laboral	fi	%fi
Bajo	0	0
Regular	75	93,8
Alto	5	6,3
Total	80	100,0

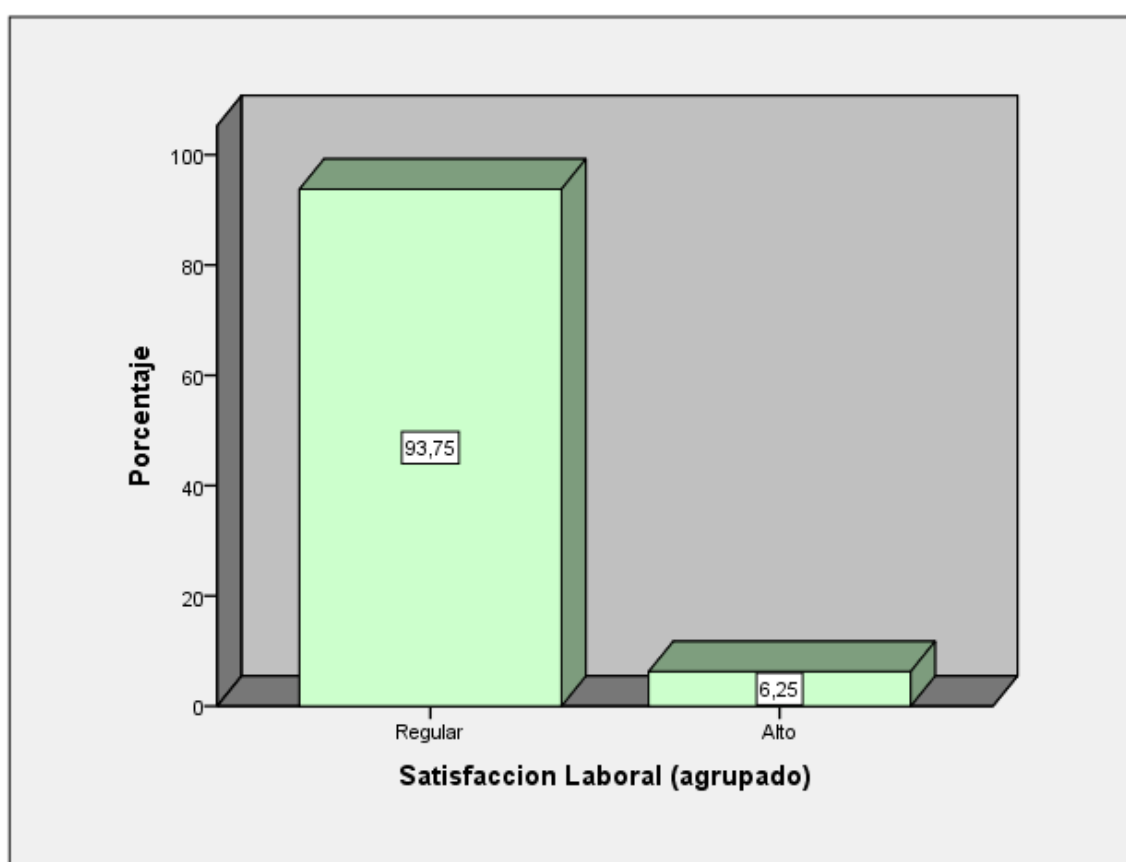


Figura 5. Satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.

De acuerdo a la tabla y figura en lo que refiere a la satisfacción laboral , el 93.8% de los encuestados manifestaron que el nivel es regular, y el 6.3% manifestaron que el nivel es alto.

Tabla 13

Condiciones de trabajo de los docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.

Condiciones de trabajo	fi	%fi
Bajo	0	0
Regular	76	95,0
Alto	4	5,0
Total	80	100,0

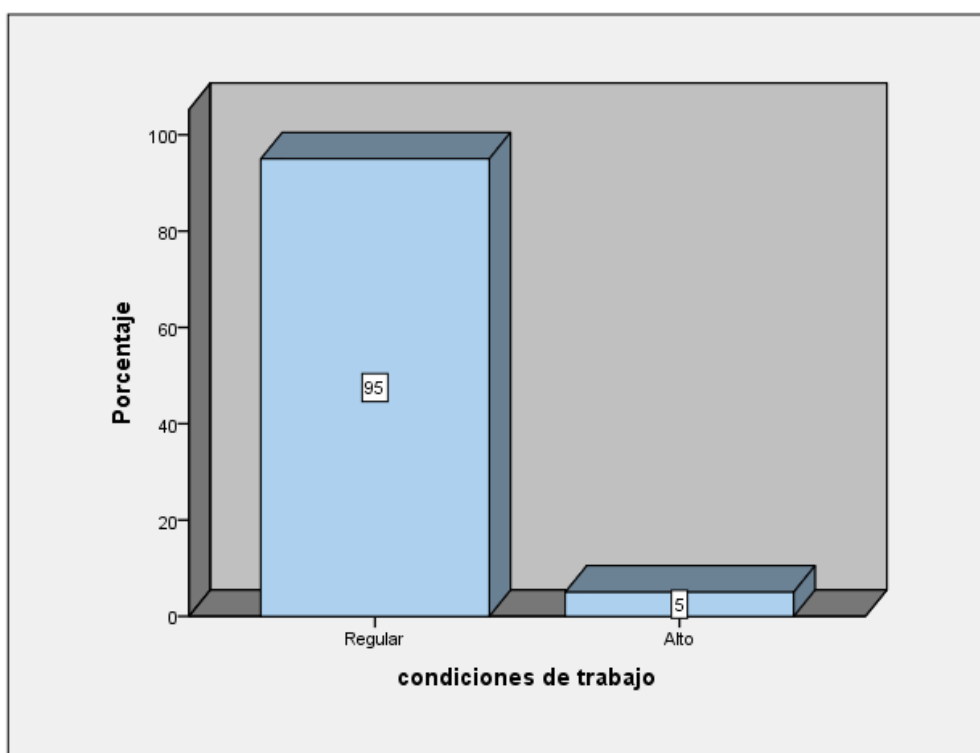


Figura 6. Condiciones de trabajo de los docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

De acuerdo a la tabla y figura en cuanto a las condiciones de trabajo el 95% manifestaron que el nivel es regular y el 5% es alta.

Tabla 14

Interacción con los jefes de los docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.

Interacción con los jefes	fi	%fi
Bajo	0	0
Regular	68	85,0
Alto	12	15,0
Total	80	100,0

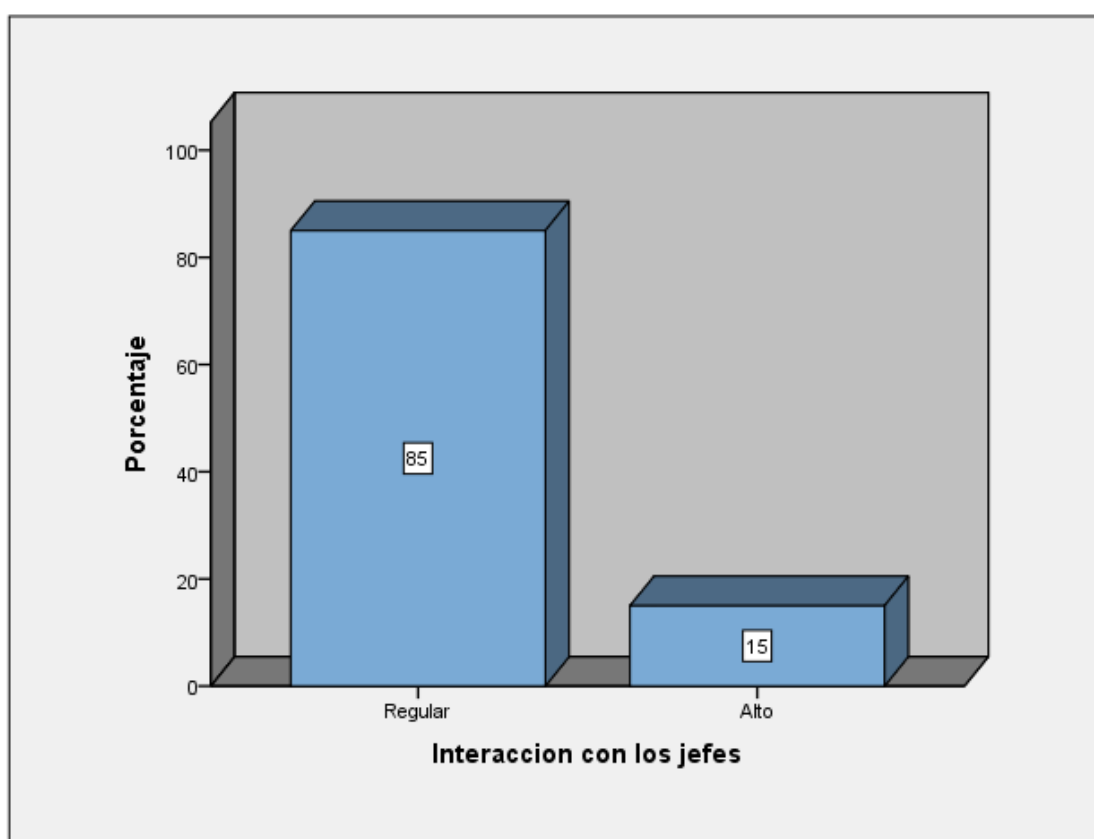


Figura 7. Interacción con los jefes de los docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

De acuerdo a la tabla y figura en cuanto interacción con los jefes manifestaron el 85% que el nivel es regular y solo 15 % manifestaron que es alto.

Tabla 15

Bienestar de los docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018.

Bienestar de los docentes	fi	%fi
Bajo	0	0
Regular	63	78,8
Alto	17	21,3
Total	80	100,0

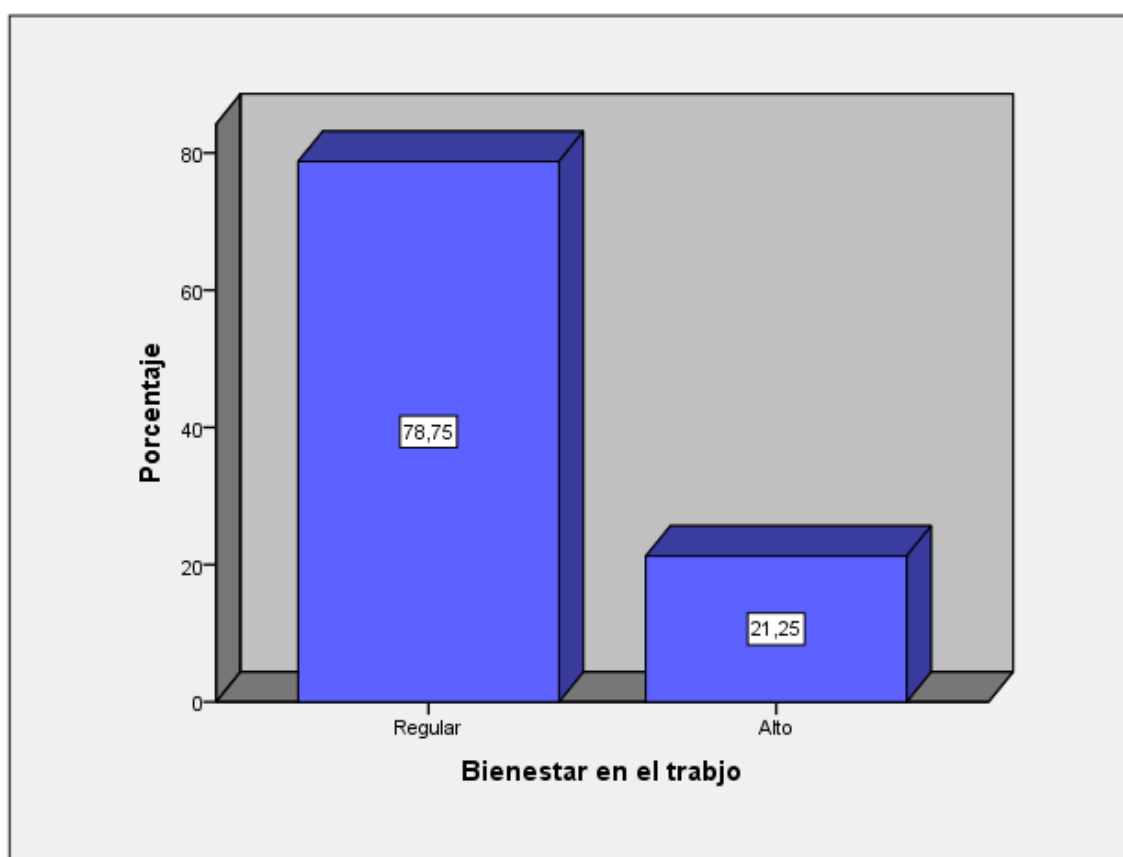


Figura 8. Bienestar de los docentes

De acuerdo a la tabla y figura el bienestar de los docentes según los encuestados es en un 78.8% de nivel regular y el 21.25% de nivel alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

H_0 : No existe relación significativa entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_0: \rho \neq 0$

H_1 : Existe relación significativa entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_1: \rho = 0$

Tabla 16

Correlación de Spearman entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Correlaciones			
		Comunicación Asertiva	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,872**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coeficiente de correlación	,872**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

De la tabla anterior se puede afirmar que existe una relación alta, positiva y significativa ,872**, entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

La dimensión estrategias de asertividad de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 de V.M.T. 2018

H_0 : No existe relación entre las estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_0: \rho \neq 0$

H_1 Existe una relación significativa entre las estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_1: \rho = 0$

Tabla 17

Correlación de Spearman entre las estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Correlaciones				
			Estrategias de asertividad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Estrategias de asertividad	Coefficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,683** y el p – valor= ,000< .05, entre las estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018, por lo rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

La dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

H_0 : No existe relación entre la dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_0: p \neq 0$

H_1 Existe una relación significativa entre la dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_1: p = 0$

Tabla 18

Correlación de Spearman entre la dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva

Correlaciones			
		estilo asertivo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Coefficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,748** y el p – valor= ,000< .05, entre la dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018, rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

La dimensión comunicación precisa de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

H_0 : No existe relación significativa entre la dimensión comunicación precisa y la satisfacción laboral de docentes de secundaria de la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_0: \rho \neq 0$

H_1 Es significativa la relación entre la dimensión comunicación precisa y la satisfacción laboral de docentes de secundaria de en la 11 Cercado de V.M.T. 2018

$H_1: \rho = 0$

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la dimensión comunicación precisa y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018

Correlaciones			
		comunicación precisa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	comunicación precisa		
	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80
	Satisfacción Laboral		
	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	80	80

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia. Nivel de significancia: .05

Podemos afirmar que existe una relación moderada, directa, positiva y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,704** y el p – valor= ,000< .05, entre la dimensión comunicación precisa y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 de V.M.T. 2018, aceptándose la hipótesis alterna y rechazándose la hipótesis nula.

IV. Discusión

4.1 Discusión de resultados

De acuerdo a la aplicación del estadístico Spearman en la hipótesis general se ha obtenido un coeficiente de correlación de ,872* y una significancia de $p = .000 < .05$, es decir que es relación alta, directa, positiva y significativa, debido a que en muchos aspectos la comunicación asertiva es importante para la satisfacción laboral, según Moraga (2013) es muy importante la comunicación asertiva pues el nivel de confianza entre los empleados aumenta y permite que los trabajadores se identifiquen con su trabajo y con la empresa a la que pertenecen, coincidiendo con los resultados obtenidos en el presente estudio, de la misma manera Zambrano (2015) en su trabajo manifestó que cuanto más aumenta la comunicación asertiva disminuyen los conflictos lo que se corrobora en el presente trabajo ya que al no existir conflictos la satisfacción laboral es alta.

En lo referente a la hipótesis específica 1 se encontró la existencia de una relación moderada, positiva, y significativa con un índice de correlación de ,683** y el $p - \text{valor} = .000 < .05$, entre las variables, de acuerdo con Carreño y Hernández (2013) es importante la afectividad, confianza, respeto y receptividad entre docentes y todo el personal de una institución es por ello que las estrategias de asertividad son imprescindibles cuando se ve en peligro la tranquilidad y bienestar de los docentes, coincidiendo con lo planteado por Hernández (2013).

Morillo (2006) caracterizó la realización del trabajo como "el punto de vista bueno u horrible mostrado por los representantes acerca de su trabajo comunicado a través del nivel de comprensión que existe entre los deseos de los individuos como el trabajo, los premios que ofrece, las conexiones relacionales y la Estilo de tablero "(p.48).

El maestro es el trabajador para decidir sobre las opciones o impactarlas positivamente para el trabajador, y esto puede mejorar su ejecución y comprometerse cada vez más con su trabajo, dando la vuelta a las afirmaciones concebibles para su supervisor.

Mason y Griffin (2002) señalaron que en la asociación existen numerosos procedimientos que se completan en reuniones, por lo que debe ser relevante para

conceptualizar el desarrollo del "cumplimiento del trabajo" en la dimensión individual, así como en la reunión y jerárquico. Por esta razón, caracterizan el "cumplimiento de grandes compromisos" como "el comportamiento compartido de la reunión hacia su misión y hacia el lugar de trabajo relacionado" (p.234).

El cumplimiento de la ocupación se identifica con tres comportamientos en los representantes: Dedicación al trabajo. Es simplemente la forma en que los representantes empapan su función, le dan tiempo y vitalidad, y la consideran una pieza central de su vida. Tener una ocupación que augura un buen estado físico y realizarla de manera efectiva son partes vitales del autorretrato mental, que aclara el impacto reumático que la mala suerte de la actividad tiene sobre las necesidades de confianza. Los representantes comprometidos con su trabajo tienen confianza en la actitud de trabajo duro,

De acuerdo al estadístico Rho de Spearman en la Hipótesis específica 2 se encontró que existe una relación moderada, positiva y significativa ,748** y el p – valor= .000 < .05, entre las variables. Coincidiendo con Campos (2016) cuando menciona que cuando los trabajadores se encuentran insatisfechos presentan actitud negativa e incomodidad hacia el ambiente de trabajo, perciben la tarea como algo sin importancia, no se sienten cómodos consigo mismos al realizar las actividades a cargo, no existe buena relación entre trabajadores, muestran desagrado, no les gusta las actividades que realizan, se sienten descontentos porque el personal directivo no valora el esfuerzo que ponen en el trabajo, siendo el estilo asertivo que debe primar en las instituciones para lograr un servicio de calidad, de la misma manera Gonzales (2018) corrobora lo encontrado en nuestro estudio la importancia de la asertividad la que permitirá mayores probabilidades de tener un clima laboral favorable.

En cuanto a la hipótesis 3 se obtuvo una relación moderada, y significativa siendo el coeficiente de correlación de Spearman ,704** y el p – valor= .000 < .05, entre las variables. lo que menciona Regalado (2016) en su trabajo de investigación que la comunicación precisa es muy importante para la satisfacción laboral, y lo corrobora Santiago (2016) quien obtuvo en su trabajo de investigación la correlación entre la comunicación y la satisfacción de los docentes.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera. En relación al problema general, se ha encontrado que es alta directa, positiva y significativa la relación entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018; en consecuencia se ha logrado el objetivo general y probado la hipótesis general. ($r_s = 0,872$, $p < 0,05$)

Segunda. En relación al problema específico 1, se ha encontrado es moderada, directa, positiva y significativa la relación entre la dimensión estrategias de asertividad y la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018; en consecuencia, se ha logrado el objetivo específico 1 y probado la hipótesis específica 1. ($r_s = 0,683$, $p < 0,05$)

Tercera. En relación al problema específico 2, se ha encontrado que es moderada, directa, positiva y significativa la relación entre las variables estilo asertivo y la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018; en consecuencia se ha logrado el objetivo específico 2 y probado la hipótesis específica 2. ($r_s = 0,748$, $p < 0,05$)

Cuarta. En relación al problema específico 3, se ha encontrado que existe una relación moderada, directa y significativa entre variables comunicación precisa y la satisfacción laboral de docentes de secundaria en la red 11 Cercado de V.M.T. 2018; en consecuencia, no se ha logrado el objetivo específico 3 y no se ha probado la hipótesis específica 3. ($r_s = 0,704$, $p < 0,05$)

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Con respecto a la satisfacción laboral, es necesario establecer espacios, para tener intercambio de información, interacción entre compañeros, oportunidades de conversar abiertamente con los directivos; hacen posible que se puedan plantear acciones para el mejoramiento de la percepción que tiene el personal sobre la comunicación existente en la institución y en la satisfacción laboral.
- Segunda:** Con respecto a la asertiva de trabajo, crear espacios que permita al docente expresar sus inquietudes o propuestas sin temor a cuestionamientos.
- Tercera:** Con respecto a la interacción del personal directivo, antes de tomar una decisión esta puede ser consultada en las diferentes áreas a fin de que la decisión sea mejor aceptada y valorada.
- Cuarta:** Con respecto a la satisfacción laboral, para resolver los reclamos de los docentes colocar un buzón de sugerencias en la dirección que permita expresar las inquietudes que no puedan ser dichas con palabras.

VI. Referencias

Referencias

- Albertti, R. y Emmons, M. (1978). *Tu perfecto derecho: Una guía del comportamiento asertivo*. California: Impact
- Alfaro, K. (2012). *Ética profesional*. México: Red Tercer Milenio.
- Alfaro, S. (2015). *Satisfacción laboral en la Universidad científica del sur, Villa El Salvador*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_SUSAN.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF
- Alles, A. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por competencias*. Buenos Aires: Gránica
- Bernal, C. (2010). *Método hipotético – deductivo*. Lima, Perú: Ediciones DIOGRAF.
- Campo, V. M. (2012). *¿Por qué los profesionales no comunicamos mejor?*. Barcelona, España: Editorial RBA LIBROS.
- Campos, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral de un área de organización*. (Tesis de Licenciatura, Universidad privada Juan Mejía Baca, Perú). Recuperado de http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf
- Cano, L. (2018). *Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05, San Juan de Lurigancho-2018*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú)
- Carreño, A. y Hernández, A. (2013). *Comunicación asertiva en los educadores aporte a que en el ámbito educativo se asumen retos*.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Castanyer, O. (2014). *Asertividad*. (2da. Ed.). Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.

- Cavero, Y. I. I. (2015). *La percepción de la ética y comunicación asertiva en el personal profesional de la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral*, Lima, 2015". (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú).
- Cifuentes, A. (2012). *Asertividad y Desempeño Docente*. (Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala).
- De la Rosa, A. (2010). *Satisfacción de los pacientes hospitalizados con la atención de enfermería*. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122c.pdf>
- Estrada T. y Graterol L. (2015). *La comunicación asertiva como estrategia pedagógica en las relaciones interpersonales entre los docentes de educación para el trabajo, sub area comercial (caso: u. e. p. "santa Ana", de la ciudad de valencia- edo Carabobo*. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3486/12109.pdf?sequence=3>
- Ferrero, M. I. y Martin, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos
- Flores (2011). *El tipo de liderazgo del director y los estilos de comunicación de los docentes, estudiantes y personal administrativo del Instituto Superior Pedagógico Público "Nuestra Señora de Lourdes"*. (Tesis de maestría, Universidad nacional mayor de San Marcos. Lima, Perú). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1675/1/Flores_me.df
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- García, G. J. y García, G. E. (2014). *Desarrollo Institucional y ética profesional según el personal Policial en la Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- García, E.M., y Magaz, A. (1994). *Autoinforme de Conducta Asertiva (ADCA-1)*. Madrid, España: CEPE.

- González, J. (2015). *Comunicación asertiva del directivo y relaciones interpersonales en la educación media general*, (Tesis maestría). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt de la República Bolivariana de Venezuela.
- Gonzales, F. (2018). *La asertividad y el clima de trabajo en los educadores de la Red 07, la libertad, Independencia, 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16404/Gonzales_TFP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gonzales, F. y Sánchez, S. (2011). *Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad - El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba – España*. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322011000500005
- Gonzales, F., López, T. Sánchez, S. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba. Influencia de la tipología contractual y la jornada de trabajo Intangible Capital*, 10(1); pp. 189-211. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54930453008.pdf>
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning Editores.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed). México: Mc Garw Hill
- Locke, E. (1976) What is job satisfaction?" *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4(1); 309-336
- Monje, M. (2009). *Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3114295.pdf>
- Moraga, M. (2013). *La correlación entre la asertividad y la actitud laboral de los trabajadores de una organización*. (Universidad Rafael Landívar,

- Guatemala). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Moraga-Maria.pdf>
- Morera, J. (2004). *La conducta asertiva como habilidad social*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_667.pdf
- Morillo, I. (2006). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Naranjo, M. (2008). *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conducta asertivas*. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación Recuperado de <https://www.redalyc.org/html/447/44780111/>
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1140>
- Regalado, S. (2016). *Presión laboral y satisfacción laboral en educadores de un colegio privado en Trujillo*. (Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2457/1/RE_PSICO_SUSAN.REGALADO_PRESION.LABORAL.Y.SATISFACCION.LABORAL.EN.DOCENTES_DATOS.PDF
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. (8ª ed). México: Pearson
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología de la Investigación y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria
- Santiago, S. (2016). *Comunicación asertiva y comunicación laboral del docente a nivel de la Red N° 09-Ugel 05 el Agustino 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú). Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RDIZ32XwlfCJ:rep>

ositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5808%3Fshow%3Dfull+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe

Soto, Q. (2015). Tipos de estudio. (2da. Ed.). Lima, Perú: DIOGRAF.

Tunjo, L. (2011). *El teatro como herramienta para favorecer el aprendizaje y la comunicación asertiva*. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10656/750>

Wolpe, J. (1958). *Comunicación asertiva*. Recuperado de <http://www.wolpe.it/contenuti/>

Zambrano, W. (2015). *Comunicación asertiva y manejo de conflictos laborales en educación básica primaria*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo Venezuela). Recuperado de <https://es.scribd.com/document/349879849/COMUNICACION-ASERTIVAY-MANEJO-DE-CONFLICTOS-LABORALES-EN-EDUCACION>

Anexos

Matriz de consistencia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Variable 1:Comunicación asertiva				
Problema general ¿Cuál es la relación entre comunicación asertiva y satisfacción laboral de los docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018? Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la dimensión estrategias de asertividad y satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre la dimensión de estilo asertivo y satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre la dimensión de comunicación precisa y satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre la dimensión de estrategias de asertividad de la comunicación asertiva y satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018 Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el estilo asertivo de la comunicación asertiva y satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018 Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación precisa de la comunicación asertiva y satisfacción laboral en	Hipótesis general. La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018 Hipótesis específicas. Hipótesis específica 1 La dimensión estrategias de asertividad de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018 Hipótesis específica 2 La dimensión estilo asertivo de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018 Hipótesis específica 3 La dimensión comunicación precisa de la comunicación asertiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	
			Estrategias asertivas	Aserción positiva	1,2 3,4	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	
				Comunicación lingüística o gestual	5,6		
				Formas de comunicación	7,8		
			Estilos asertivos	Autoestima			
				Asertividad	9.10		
				Aserción efectiva	11,12 13,14		
			Pensamiento sentimiento				
			Comunicación precisa	Eficacia en la comunicación	15,16		
				Pasos para la buena comunicación	17,18 19,20		
				Como reaccionar ante una agresión verbal	21,22		
				Aplicar la empatía en la comunicación			
			Variable 2: satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	
			Condiciones de trabajo	Medio ambiente Estabilidad	Del 1-11	Nunca Casi nunca	

	docentes de secundaria la red 11 de V.M.T. 2018.		Interacción de los jefes	Seguridad Empatía Confianza Toma de decisiones	Del 12 al 17	A veces Casi siempre Siempre
			Bienestar de los trabajadores	Motivación Reconocimiento Justa remuneración	Del 18 al 25	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Método: hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: básico Nivel: descriptiva correlacional Diseño: No experimental transversal	Población: 80 individuos Tipo de muestreo: no probabilístico	Variable 1: Comunicación asertiva Técnicas: la encuesta Instrumentos: cuestionario Comunicación asertiva	DESCRIPTIVA: Frecuencias y porcentajes INFERENCIAL: de acuerdo al estadístico Rho de Spearman
		Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: la encuesta Instrumentos: cuestionario sobre Satisfacción laboral	

Tabla 2

Operacionalización satisfacción laboral

Tabla 1

Operacionalización de la variable. Comunicación asertiva.

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Estrategias asertivas	Aserción positiva.	1, 2	Nunca	Adecuada (82-100)
	Comunicación lingüística o gestual.	3, 4		
	Formas de comunicación interpersonal.	5, 6		
Estilos asertivos	Autoestima.	7, 8	Casi nunca	Media (52-81)
	Asertividad.	9, 10	A veces	
	Aserción efectiva.	11, 12		
	Pensamiento sentimiento y conducta	13, 14		
Comunicación precisa	Eficacia en la comunicación.	15, 16	Casi siempre	No Adecuada (22-51)
	Pasos para la buena comunicación.	17, 18		
	Como reaccionar ante una agresión verbal.	19, 20	Siempre	
	Aplicar la empatía en la comunicación.	21, 22		

Nota: adaptado de Cavero 2015.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

COMUNICACIÓN ASERTIVA	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Estrategias de asertividad.					
1) Ud. cree que los docentes se dirigen con respeto hacia las personas.					
2) Cree Ud. que los docentes controlan sus emociones a partir de una reflexión interna.					
3) Cree Ud. que los docentes se incomodan cuando realiza gestos inadecuados en sus conversaciones.					
4) Cree Ud. que los docentes utilizan gestos para comunicarse y lo comprendan.					
5) Cree Ud. que los docentes se alteran al ver que muchos no controlan sus emociones: gritando en sus intervenciones.					
6) Cree Ud. que los docentes hablan a las personas con coherencia y precisión.					
7) Cree Ud. que los docentes controlan sus emociones aun cuando le falte el respeto.					
8) Cree Ud. que los docentes saben aceptar o negar ante un requerimiento de sus compañeros.					
Dimensión estilo asertivo.					
9) Cree Ud. que los docentes responden con actitud asertiva, cuando alguien se muestra agresivo.					
10) Cree Ud. que los docentes muestran serenidad en el tono de voz, tanto en las palabras, cuando conversas con los demás.					
11) Cree Ud. que los docentes son reconocidos por sus esfuerzos y sacrificios.					
12) Cree Ud. que los docentes de su I.E. coordinan solidariamente en equipo.					
13) Cree Ud. que los docentes conversan con sus compañeros manteniendo contacto visual y una buena postura.					
14) Cree Ud. que los docentes de su I.E. consideran que cuando una puerta se cierra otra se abre.					

Dimensión comunicación precisa					
15) Cree Ud. que los docentes reconocen las emociones, ideas y sentimientos de los demás cuando conversan.					
16) Cree Ud. que los docentes les gusta que les digan las cosas directamente.	1	2	3	4	5
17) Cree Ud. que los docentes comprendan mejor la información si utilizan palabras adecuadas.					
18) Siente Ud. admiración por los docentes íntegros, que dominen el tema de discusión, con coherencia y confianza en sí mismo.					
19) Cree Ud. que los docentes ante una agresión responden con una creación y no con la violencia.					
20) Cree Ud. que los docentes consideran a las personas por iguales, a pesar que somos totalmente distintos, demostrando ser tolerantes.					
21) Cree Ud. que los docentes se solidarizan con sus compañeros en situaciones de urgencia.					
22) Cree Ud. que el docente cuando ve a alguien con problemas, se conjetura sobre su situación.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DNI:**.....

Especialidad del evaluador:.....

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ENCUESTA SOBRE COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SATISFACCION LABORAL DE DOCENTES

Estimado (a) docente,

La presente encuesta tiene la finalidad de recolectar información sobre la comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes. Le agradeceré marcar con un aspa en el recuadro que corresponde según su apreciación. El cuestionario es de carácter anónimo por lo que le solicitamos con la mayor sinceridad posible. Su realización se tomará unos 25 minutos.

Información Personal

4. Sexo

b) Masculino ()

b) Femenino ()

5. Tiempo de servicio

b) 2 a 10 años ()

b) 11 a 20 años ()

c) 21 a más ()

6. Nivel de instrucción

b) Bachiller ()

b) Licenciado ()

c) Magister ()

d) Doctor ()

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Satisfacción Laboral	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo.					
1) Ud. cree que los objetivos y responsabilidades de los docentes de la I.E. son claros y precisos.					
2) Ud. cree que la labor de los docentes está bien organizada en su I.E.					
3) Cree Ud. que en la I.E. se puede poner en juego y desarrollar las habilidades libremente.					
4) Cree Ud. que le proporciona información oportuna y adecuada a los docentes de su desempeño y resultados alcanzados.					
5) Cree Ud. que los docentes se adaptan a las condiciones que ofrece la I.E.					
6) Cree Ud. que la I.E. proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño laboral.					
7) Cree Ud. que los docentes están satisfechos en la institución educativa donde labora.					
8) Cree Ud. que los docentes tienen conocimiento claro y transparente de las políticas y normas que rigen en la I.E.					
9) Cree que los docentes son bien tratados, independientemente del cargo que ocupan.					
10) Cree que los ambiente de la I.E. permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias.					
11) Cree Ud. que los monitores y supervisiones sean gratificante para los docentes.					
Dimensión 2: Interacción de los jefes	1	2	3	4	5
12) Cree Ud. que los directivos reconocen a los docentes por un trabajo bien hecho oportunamente.					

13) Cree Ud. que los directivos solucionan problemas de manera creativa buscando constantemente la innovación y las mejoras.					
14) Cree Ud. que los directivos demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones.					
15) Cree Ud. que los directivos toman decisiones con la participación de los docentes de la I.E.					
16) Cree Ud. que los directivos de la I.E. hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los docentes sobre asuntos que afectan o interesan sobre la I.E.					
17) Cree Ud. que los docentes tienen oportunidades para recibir capacitación que permita su desarrollo humano.					
Dimensión : Bienestar en el trabajo					
18) Cree Ud. que el sueldo del maestro está bien distribuido de acuerdo al nivel según el MINEDU.					
19) Cree Ud. que la I.E. se preocupa por las necesidades primordiales del docente e interrelación con los compañeros de trabajo.					
20) Cree Ud. que los docentes en general están dispuestos a ayudarse entre sí para completar las tareas aunque esto signifique un mayor esfuerzo.					
21) Los docentes están satisfechos con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos.					
22) La capacitación que reciben los docentes están de acuerdo a las metas trazadas.					
23) Cree Ud. que la institución educativa cuenta con premios o estímulos para los docentes.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** [] de.....del 20.....

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DNI:**.....

Especialidad del evaluador:.....

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19	Cree Ud. que los docentes ante una agresión responden con una creación y no con la violencia.	/		/		/		
20	Cree Ud. que los docentes consideran a las personas por iguales, a pesar que somos totalmente distintos, demostrando ser tolerantes.	/		/		/		
21	Cree Ud. que los docentes se solidarizan con sus compañeros en situaciones de urgencia.	/		/		/		
22	Cree Ud. que el docente cuando ve a alguien con problemas, se conjetura sobre su situación.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 24 de Nov del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Wilmo Boluarte Leguano. DNI: 08378528

Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19	Cree Ud. que los docentes ante una agresión responden con una creación y no con la violencia.	/		/		/	
20	Cree Ud. que los docentes consideran a las personas por iguales, a pesar que somos totalmente distintos, demostrando ser tolerantes.	/		/		/	
21	Cree Ud. que los docentes se solidarizan con sus compañeros en situaciones de urgencia.	/		/		/	
22	Cree Ud. que el docente cuando ve a alguien con problemas, se conjetura sobre su situación.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 11 de 11 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rodríguez Rojas Hilaguito L. DNI: 21069112

Especialidad del evaluador: Dra. Prudencia Edmundo y Tuentuap

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Wray

19	Cree Ud. que los docentes ante una agresión responden con una creación y no con la violencia.	/		/		/	
20	Cree Ud. que los docentes consideran a las personas por iguales, a pesar que somos totalmente distintos, demostrando ser tolerantes.	/		/		/	
21	Cree Ud. que los docentes se solidarizan con sus compañeros en situaciones de urgencia.	/		/		/	
22	Cree Ud. que el docente cuando ve a alguien con problemas, se conjetura sobre su situación.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐] 24 de Nov. del 2018

Apellidos y nombres del juez evaluador: DR. ULISES CORDOVA GARCIA DNI: 06658910

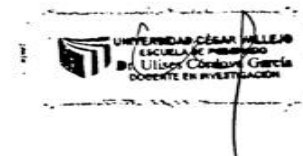
Especialidad del evaluador: Metodología de la Investigación

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nueva data (7).sav

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	div1	p9	p10	p11	p12	p13
1	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	4	4	3	4	29	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	3	3	3
4	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4
6	4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	3	3	4	4
7	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4
8	3	4	3	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4
9	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	3	3	4
10	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	3	4	3
11	3	4	2	4	4	3	4	3	27	4	4	4	3	4
12	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	4	3	4	4
13	3	3	4	3	3	4	4	4	28	4	4	3	4	3
14	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	4
15	3	4	3	3	3	4	4	4	28	4	4	3	3	4
16	3	3	4	3	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4
17	3	4	2	4	3	4	4	3	27	4	4	4	3	3
18	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	4	4
19	4	3	3	4	4	4	4	3	29	5	4	4	3	3
20	3	4	4	3	4	4	3	3	28	4	4	3	4	3
21	3	4	2	3	4	4	3	3	26	3	4	4	4	4
22	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3	3	3	3	4
23	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	3	3	4
24	3	3	4	4	3	3	4	4	28	2	3	3	2	3
25	3	4	4	4	3	3	3	4	28	3	3	4	4	4
26	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	3
27	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	3	4	4	3
28	3	3	4	3	3	4	4	3	27	3	3	3	3	3
29	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	4	3
30	3	4	3	3	4	3	3	4	27	3	4	4	3	3
31	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	3	4	4
32	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3	4	3	3	3
33	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3
34	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	3	3	3
35	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3	4	3	3	4
36	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	3	4	4

Nueva data (7).sav													
	p14	d2v1	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	d3v1	v1	VAR00001
1	3	18	3	2	4	4	4	4	4	4	29	74	74
2	3	20	3	4	3	4	4	4	4	3	28	77	77
3	4	21	4	3	4	5	4	4	4	4	32	83	83
4	3	24	3	4	4	5	4	4	4	4	32	84	84
5	3	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	86	86
6	3	20	4	3	4	4	3	4	4	4	30	77	77
7	4	24	3	4	4	4	4	3	4	4	30	83	83
8	4	24	4	3	4	4	3	4	4	3	29	82	82
9	4	22	4	4	4	4	3	4	4	4	31	83	83
10	4	22	4	4	4	3	3	3	4	4	29	80	80
11	3	22	4	4	4	4	4	4	3	4	31	80	80
12	4	23	4	3	4	5	4	4	3	4	31	82	82
13	4	22	4	4	4	3	4	4	3	4	30	80	80
14	4	22	5	4	4	4	4	4	3	4	32	79	79
15	3	21	3	4	4	4	4	3	3	3	28	77	77
16	4	24	3	4	3	4	4	4	3	4	29	81	81
17	3	21	3	4	4	4	4	4	3	4	30	78	78
18	4	23	4	4	4	4	4	3	4	3	30	82	82
19	3	22	3	4	3	4	4	4	4	4	30	81	81
20	4	22	3	3	4	4	4	3	3	4	28	78	78
21	3	22	3	3	4	4	3	3	4	3	27	75	75
22	3	19	3	4	4	3	4	4	3	3	28	73	73
23	3	20	3	3	3	4	3	3	4	4	27	76	76
24	3	16	3	3	3	3	4	4	4	4	28	72	72
25	4	22	4	4	4	4	4	4	3	3	30	80	80
26	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	71	71
27	3	20	3	3	3	3	3	4	3	3	25	71	71
28	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	69	69
29	3	19	3	3	3	4	4	4	3	3	27	73	73
30	4	21	4	3	3	3	3	3	3	3	25	73	73
31	4	22	3	3	3	3	4	4	4	4	28	79	79
32	4	20	3	3	4	3	4	4	4	3	28	76	76
33	4	19	3	3	4	3	3	3	4	3	26	70	70
34	3	19	4	3	4	3	3	4	4	4	29	76	76
35	4	21	4	3	4	3	3	4	4	4	29	79	79
36	4	23	4	4	4	3	3	4	3	3	28	80	80

Nueva data (7).sav

	d1	d2	d3	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11
1	27	18	29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
2	29	20	28	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
3	30	21	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	30	24	30	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
5	31	23	32	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3
6	28	20	29	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2
7	29	24	30	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3
8	29	24	29	4	3	1	5	3	3	4	3	4	3	4
9	30	22	31	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
10	29	22	29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
11	29	22	29	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3
12	29	23	30	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4
13	29	22	29	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3
14	27	22	30	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
15	28	21	28	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
16	28	24	29	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3
17	28	21	29	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4
18	29	23	30	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
19	29	22	30	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3
20	28	22	28	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
21	26	22	27	5	3	5	2	4	2	3	3	4	4	2
22	26	19	28	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2
23	29	20	27	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
24	28	16	28	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4
25	29	22	29	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
26	29	18	24	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
27	26	20	25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
28	27	18	24	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	27	19	27	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
30	27	21	25	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
31	29	22	28	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3
32	28	20	28	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4
33	25	19	26	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4
34	28	19	29	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3
35	29	21	29	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4
36	29	23	28	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2

Nueva data (7).sav

	d1v22	r12	r13	r14	r15	r16	r17	d2v22	r18	r19	r20	r21	r22	r23
1	36	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	4	3
2	37	3	3	4	4	3	3	20	3	4	3	4	4	3
3	42	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4
4	40	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4
5	41	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4
6	35	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4
7	36	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4
8	37	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	3	4
9	38	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	3	3
10	41	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3
11	36	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	3	4	3
12	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4
13	35	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	3	3	3
14	36	4	5	4	3	4	4	24	4	3	3	4	4	4
15	35	3	1	4	3	3	4	18	3	3	4	3	4	3
16	36	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	3	4	4
17	37	3	5	3	4	3	4	22	3	4	3	4	4	3
18	38	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	3	3	4
19	40	4	4	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3
20	35	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	4	4
21	37	4	4	5	3	3	2	21	3	3	3	2	3	3
22	35	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4
23	34	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3
24	37	3	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	3	3
25	38	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	3	3
26	34	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	3
27	36	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3
28	33	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3
29	33	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3
30	35	3	1	4	3	3	4	18	4	4	4	3	4	4
31	36	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	3	4	4
32	36	3	5	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3
33	37	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3
34	37	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3
35	38	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
36	41	4	4	4	3	3	4	22	3	3	3	2	3	3

Nueva data (7).sav															DIVITIO QZVIT QSVIOT VARUO														
	d3v2z	v2	v1t	dtv1t	d2v1t	d3v1t	vtiota	v2total															
1	19	75	74	27	18	29	2	2	2	2	2	2	2	36															
2	21	78	77	29	20	28	2	2	2	2	3	2	2	37															
3	22	86	83	30	21	32	3	3	3	3	3	3	3	42															
4	23	86	84	28	24	32	3	3	2	3	3	3	3	40															
5	24	86	86	31	23	32	3	3	3	3	3	3	3	41															
6	22	79	77	27	20	30	2	2	2	2	3	3	3	35															
7	23	82	83	29	24	30	3	2	2	2	3	3	3	36															
8	22	80	82	29	24	29	3	2	2	2	3	2	2	37															
9	21	78	83	30	22	31	3	2	3	3	3	3	3	38															
10	23	86	80	29	22	29	2	3	2	2	3	2	2	41															
11	21	78	80	27	22	31	2	2	2	2	3	3	3	36															
12	24	86	82	28	23	31	3	3	2	2	3	3	3	38															
13	20	77	80	28	22	30	2	2	2	2	3	3	3	35															
14	22	82	79	25	22	32	2	2	2	2	3	3	3	36															
15	20	73	77	28	21	28	2	2	2	2	3	3	2	35															
16	22	78	81	28	24	29	3	2	2	2	3	2	2	36															
17	21	80	78	27	21	30	2	2	2	2	3	3	3	37															
18	21	80	82	29	23	30	3	2	2	2	3	3	3	38															
19	19	79	81	29	22	30	3	2	2	2	3	3	3	40															
20	21	76	78	28	22	28	2	2	2	2	3	2	2	35															
21	17	75	75	26	22	27	2	2	2	2	3	2	2	37															
22	22	79	73	26	19	28	2	2	2	2	2	2	2	35															
23	20	74	76	29	20	27	2	2	2	2	3	2	2	34															
24	19	76	72	28	16	28	2	2	2	2	2	2	2	37															
25	21	78	80	28	22	30	2	2	2	2	3	3	3	38															
26	20	73	71	29	18	24	2	2	2	2	2	2	2	34															
27	18	74	71	26	20	25	2	2	2	2	3	2	2	36															
28	18	71	69	27	18	24	2	2	2	2	2	2	2	33															
29	20	72	73	27	19	27	2	2	2	2	2	2	2	33															
30	23	76	73	27	21	25	2	2	2	2	3	2	2	35															
31	22	78	79	29	22	28	2	2	2	2	3	2	2	36															
32	18	74	76	28	20	28	2	2	2	2	3	2	2	36															
33	18	75	70	25	19	26	2	2	2	2	2	2	2	37															
34	18	75	76	28	19	29	2	2	2	2	2	2	2	37															
35	18	74	79	29	21	29	2	2	2	2	3	2	2	38															
36	17	80	80	29	23	28	2	2	2	2	3	2	2	41															

Nueva data (7).sav

	p14	d2v1	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	d3v1	v1	VAR00001
37	4	23	3	3	4	3	3	4	4	3	27	76	76
38	4	22	3	4	3	3	3	4	3	4	27	76	76
39	4	22	3	3	4	4	4	3	3	3	27	78	78
40	4	22	3	3	4	3	4	3	3	3	26	73	73
41	4	23	4	3	4	3	4	3	4	3	28	79	79
42	3	19	4	3	4	4	3	4	3	3	28	74	74
43	4	22	4	4	4	3	3	3	4	4	29	81	81
44	3	21	4	3	3	4	3	3	3	3	26	74	74
45	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	70	70
46	3	20	3	3	3	4	4	3	3	4	27	74	74
47	3	21	3	3	4	4	3	3	4	3	27	76	76
48	3	20	4	3	3	3	3	4	3	3	26	72	72
49	3	20	3	4	3	3	4	3	4	3	27	74	74
50	3	21	3	4	4	3	3	3	4	3	27	76	76
51	3	20	4	3	3	3	3	3	4	3	26	75	75
52	4	18	3	3	3	3	4	3	3	3	25	68	68
53	4	19	3	2	3	3	3	3	4	3	24	68	68
54	4	19	3	3	3	3	3	3	4	3	25	68	68
55	4	16	3	2	3	3	4	3	4	3	25	66	66
56	3	14	3	2	3	4	2	3	3	3	23	61	61
57	3	17	3	4	3	3	3	4	3	3	26	69	69
58	3	15	3	4	3	4	4	4	3	3	28	67	67
59	3	15	3	3	4	4	3	4	3	3	27	68	68
60	3	17	3	4	3	4	2	3	4	2	25	68	68
61	4	17	3	2	3	3	3	4	3	3	24	65	65
62	4	16	3	3	4	4	4	4	3	3	28	67	67
63	2	17	3	4	4	3	4	2	4	3	27	70	70
64	4	16	4	4	3	4	4	4	4	2	29	69	69
65	4	15	4	4	3	3	3	3	4	2	26	67	67
66	3	16	5	3	4	3	3	4	4	3	29	73	73
67	3	17	4	2	3	3	3	4	3	3	25	68	68
68	3	16	4	2	3	3	3	4	3	3	25	63	63
69	4	19	3	3	3	5	4	4	3	3	28	71	71
70	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	25	71	71
71	3	17	3	2	3	4	4	3	3	3	25	68	68
72	3	20	3	3	3	3	4	3	3	2	24	69	69

Nueva data (7).sav

	d1	d2	d3	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11
37	26	23	27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2
38	27	22	27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
39	29	22	27	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
40	25	22	26	5	3	5	2	4	2	3	3	4	4	2
41	28	23	28	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2
42	27	19	28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
43	30	22	29	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3
44	.	.	.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
45	.	.	.	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
46	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	.	.	.	5	3	5	2	4	2	3	3	4	4	2
48	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
49	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	.	.	.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
51	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	.	.	.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
53	.	.	.	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3
54	.	.	.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2
55	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
56	.	.	.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
57	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	.	.	.	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
59	.	.	.	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
60	.	.	.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
61	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	.	.	.	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
63	.	.	.	5	3	4	2	4	2	3	2	4	2	2
64	.	.	.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
65	.	.	.	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3
66	.	.	.	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
67	.	.	.	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4
68	.	.	.	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3
69	.	.	.	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4
70	.	.	.	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4
71	.	.	.	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3
72	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Nueva data (7).sav

	d3v2	v2	v1	d1v1	d2v1	d3v1	vtola	v2total	DIVITTO	d2v1	d3v1	VAR	VAR2
37	19	73	76	26	23	27	2	2	2	3	2	34	34
38	18	74	76	27	22	27	2	2	2	3	2	37	37
39	21	77	78	29	22	27	2	2	2	3	2	37	37
40	17	74	73	25	22	26	2	2	2	3	2	37	37
41	22	79	79	28	23	28	2	2	2	3	2	35	35
42	19	68	74	27	19	28	2	2	2	2	2	32	32
43	22	78	81	30	22	29	3	2	3	3	2	36	36
44	18	70	74	27	21	26	2	2	2	3	2	33	33
45	18	71	70	24	22	24	2	2	2	3	2	35	35
46	20	71	74	27	20	27	2	2	2	3	2	33	33
47	17	74	76	28	21	27	2	2	2	3	2	37	37
48	22	73	72	26	20	26	2	2	2	3	2	32	32
49	20	72	74	27	20	27	2	2	2	3	2	33	33
50	20	71	76	28	21	27	2	2	2	3	2	32	32
51	21	71	75	29	20	26	2	2	2	3	2	33	33
52	18	67	68	25	18	25	2	2	2	2	2	32	32
53	20	68	68	25	19	24	2	2	2	2	2	31	31
54	16	68	68	24	19	25	2	2	2	2	2	35	35
55	16	67	66	25	16	25	2	2	2	2	2	34	34
56	18	66	61	24	14	23	2	2	2	2	2	32	32
57	17	67	69	26	17	26	2	2	2	2	2	33	33
58	22	71	67	24	15	28	2	2	2	2	2	32	32
59	17	68	68	26	15	27	2	2	2	2	2	33	33
60	17	68	68	26	17	25	2	2	2	2	2	33	33
61	18	69	65	24	17	24	2	2	2	2	2	33	33
62	18	67	67	23	16	28	2	2	2	2	2	31	31
63	16	67	70	26	17	27	2	2	2	2	2	33	33
64	16	64	69	24	16	29	2	2	2	2	2	31	31
65	17	65	67	26	15	26	2	2	2	2	2	29	29
66	21	69	73	28	16	29	2	2	2	2	2	33	33
67	17	69	68	26	17	25	2	2	2	2	2	35	35
68	15	65	63	22	16	25	2	2	2	2	2	35	35
69	16	69	71	24	19	28	2	2	2	2	2	36	36
70	15	71	71	25	21	25	2	2	2	3	2	37	37
71	19	69	68	26	17	25	2	2	2	2	2	29	29
72	18	69	69	25	20	24	2	2	2	3	2	33	33

Nueva data (7).sav														
	div22	r12	r13	r14	r15	r16	r17	d2v22	r18	r19	r20	r21	r22	r23
37	34	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	4
38	37	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3
39	37	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	4	3
40	37	4	4	4	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3
41	35	3	3	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4
42	32	3	1	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	3
43	36	3	3	3	4	3	4	20	4	4	3	3	4	4
44	33	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3
45	35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
46	33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	3
47	37	4	4	4	3	3	2	20	3	3	3	2	3	3
48	32	3	3	3	3	3	4	19	3	4	4	3	4	4
49	33	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	3	4	3
50	32	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	4	3
51	33	3	3	3	3	3	2	17	3	3	4	3	4	4
52	32	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	3
53	31	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	4	4
54	35	3	2	3	3	2	4	17	3	2	3	3	3	2
55	34	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	3	2
56	32	3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	4	3
57	33	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3
58	32	3	3	3	3	3	2	17	3	4	4	3	4	4
59	33	3	4	3	3	3	2	18	3	3	2	3	3	3
60	33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3
61	33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
62	31	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3
63	33	4	3	4	2	3	2	18	3	3	2	3	2	3
64	31	3	3	3	2	3	3	17	2	4	2	3	3	2
65	29	3	4	3	2	3	4	19	3	2	3	3	3	3
66	33	2	2	3	2	2	4	15	3	4	3	4	3	4
67	35	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3
68	35	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	2
69	36	2	3	2	3	4	3	17	3	3	2	3	3	2
70	37	3	4	3	4	3	2	19	3	2	3	2	3	2
71	29	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	3	3	3
72	33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3

Nueva data (7).sav

	VARU	VARU	divzio	d2v2iota	divzio
37	20	19	2	2	2
38	19	18	2	2	2
39	19	21	2	2	2
40	20	17	2	2	2
41	22	22	2	3	3
42	17	19	2	2	2
43	20	22	2	2	3
44	19	18	2	2	2
45	18	18	2	2	2
46	18	20	2	2	2
47	20	17	2	2	2
48	19	22	2	2	3
49	19	20	2	2	2
50	19	20	2	2	2
51	17	21	2	2	2
52	17	18	2	2	2
53	17	20	2	2	2
54	17	16	2	2	2
55	17	16	2	2	2
56	16	18	2	2	2
57	17	17	2	2	2
58	17	22	2	2	3
59	18	17	2	2	2
60	18	17	2	2	2
61	18	18	2	2	2
62	18	18	2	2	2
63	18	16	2	2	2
64	17	16	2	2	2
65	19	17	2	2	2
66	15	21	2	2	2
67	17	17	2	2	2
68	15	15	2	2	2
69	17	16	2	2	2
70	19	15	2	2	2
71	21	19	2	2	2
72	18	18	2	2	2

21/01/19 8:49

Nueva data (7).sav

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	d1v1	p9	p10	p11	p12	p13
73	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	3	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	3	4
75	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3	3	3	4	4
76	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	3	3	4
77	3	4	3	3		4	3	4	24	3	4	3	3	4
78	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	3
79	3	3	4	3	3	4	3	3	26	4	4	4	4	3
80	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	4	4	3

Nueva data (7).sav

	p14	d2v1	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	d3v1	v1	VAR00001
73	3	20	3	3	3	5	4	3	3	2	26	72	72
74	4	21	4	2	4	3	4	3	3	2	25	71	71
75	3	20	3	3	3	5	4	4	3	3	28	75	75
76	3	20	3	3	3	3	3	4	3	2	24	72	72
77	3	20	3	3	3	3	3	4	3	3	25	69	69
78	3	19	3	3	3	4	4	3	3	3	26	70	70
79	3	22	4	4	4	4	3	3	3	3	28	76	76
80	3	20	3	3	3	4	3	4	3	2	25	70	70

Nueva data (7).sav

	d1	d2	d3	r1	r2	r3	r4	r5	r6	r7	r8	r9	r10	r11
73	.	.	.	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
74	.	.	.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
75	.	.	.	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2
76	.	.	.	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
77	.	.	.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78	.	.	.	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
79	.	.	.	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3
80	.	.	.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4

Nueva data (7).sav

	d1v22	r12	r13	r14	r15	r16	r17	d2v22	r18	r19	r20	r21	r22	r23
73	34	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	3
74	31	3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	4	3	4
75	35	3	4	3	4	3	3	20	3	4	3	3	4	3
76	35	2	2	3	4	4	4	19	2	3	3	3	3	2
77	33	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2
78	32	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	3	4	3
79	33	3	4	3	4	3	2	19	4	3	2	4	4	3
80	35	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	3	3	3

Nueva data (7) sav

	VARU 2017	VARU 2018	d1v2101 ..	d2v2tota ..	d3v2101 ..
73	17	17	2	2	2
74	17	21	2	2	2
75	20	20	2	2	2
76	19	16	2	2	2
77	18	17	2	2	2
78	20	20	2	2	2
79	19	20	2	2	2
80	19	19	2	2	2

SOLICITUD PARA REALIZAR UNA ENCUESTA

AL: Sr. Director Víctor Huamantumba Golac de la I.E. N° 7055, Túpac Amaru II

DE LA: Docente María Geraldine Álvarez Centella

ASUNTO: Permiso para realizar la encuesta a docentes.

FECHA: 30 de Noviembre del 2 018

Ante todo reciba un cordial saludo y a la vez comunicarle que como parte de los estudios de Maestría en Administración de la educación que estoy desarrollando en la Universidad "Cesar Vallejo", en el curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación, me encuentro realizando la tesis titulada Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes en la Red 11 de Villa María del Triunfo, para lo cual es necesario realizar una encuesta básica a los docentes, que toma como máximo 10 minutos, por lo que solicito su autorización para realizar dicha encuesta.

Adjunto a esta solicitud el cuestionario respectivo con título "Comunicación asertiva y satisfacción laboral".

Atentamente.



Víctor Huamantumba Golac
DIRECTOR
C.M. 1010091567

Sr. Director Víctor Huamantumba
I.E.7055 Túpac Amaru II



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de secundaria en la Red 11 de cercado V.M.T. 2018 " de la estudiante :María Geraldine Álvarez Centella; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 18% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Enero del 2019

Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI: 21069112

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 2 es.scribd.com Fuente de Internet 1 % >
- 3 Entregado a Universidad Trabajo del estudiante 1 % >
- 4 saberucvve Fuente de Internet 1 % >
- 5 repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet 1 % >



Comunicación asertiva y satisfacción laboral de docentes de
Secundaria en la Red 11 cercado de V.M.T. 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Maria Geraldine Álvarez Centella

ASESOR:

Dra. Milagritos Rodríguez Rojas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MARIAGERALDINE ALVAREZ CENTELLA

INFORME TITULADO:

COMUNICACIÓN ASERTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE

DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA RED II CERCADO VMT 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

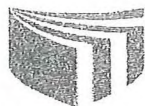
SUSTENTADO EN FECHA: 22 Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA.



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ALVAREZ CENTELLA MARIA GERALDINE

D.N.I. : 21069112

Domicilio : Av. PEDRO TEJADA 700 VMT LIMA

Teléfono : Fijo : Móvil 980092071

E-mail : gerald_al_66@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ALVAREZ CENTELLA MARIA GERALDINE

Título de la tesis:

COMUNICACION ASERTIVA Y SATISFACCION

LABORAL DE DOCENTES DE SECUNDARIA EN LA RED.

II CERCADO VMT 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

28-01-19